ISSN 1682-7511

GACETA OFICIAL

DE LA REPÚBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EDICIÓN ORDINARIA LA HABANA, VIERNES 18 DE SEPTIEMBRE DE 2026 AÑO CXXIV

Sitio Web: http://www.gacetaoficial.gob.cu/—**Calle Zanja No. 352 esquina a Escobar, Centro Habana**

Teléfonos: 7878-4435 y 7870-0576

Número 78 **Página 2461**

SUMARIO

ASAMBLEA NACIONAL DEL PODER POPULAR....2462
Ley 189/2026 "Código de Trabajo" (GOC-2026-540-O78)....2462
CONSEJO DE MINISTROS....2610
Decreto 179/2026 "Régimen de contravenciones y sanciones en materia de trabajo y seguridad social" (GOC-2026-541-O78)....2610
MINISTERIOS....2617
Ministerio de Cultura....2617
Resolución 28/2026 "Reglamento sobre las modalidades del contrato de trabajo, y la forma de remuneración de los trabajadores de la rama artística" (GOC-2026-542-O78)....2617
Resolución 29/2026 "Reglamento del sistema de evaluación de los artistas" (GOC-2026-543-O78)....2623
Resolución 30/2026 "Reglamento para la contratación y comercialización de las presentaciones artísticas de la música y los espectáculos musicales y de las artes escénicas" (GOC-2026-544-O78)....2630
Ministerio de Educación....2636
Resolución 31/2026 "Metodología para la evaluación de los resultados del trabajo del personal docente" (GOC-2026-545-O78)....2636
Ministerio de Educación Superior....2648
Resolución 56/2026 "Procedimiento para la evaluación del trabajo de los profesores del sistema de la educación superior" (GOC-2026-546-O78)....2648
Ministerio de Finanzas y Precios....2653
Resolución 203/2026 "Procedimiento financiero a aplicar a los participantes en movilizaciones militares" (GOC-2026-547-O78)....2653
Ministerio de Salud Pública....2657
Resolución 114/2026 "Listado de enfermedades profesionales y el procedimiento para su prevención, diagnóstico, análisis y control en el sistema nacional de salud" (GOC-2026-548-O78)....2657

Resolución 115/2026 "Reglamento sobre la contratación, ubicación, reubicación, promoción, suspensión e inhabilitación en el ejercicio de la profesión de los profesionales y técnicos de la salud" (GOC-2026-549-O78).....2689
Resolución 116/2026 (GOC-2026-550-O78).....2702
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.....2718
Resolución 57/2026 "Reglamento Sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo" (GOC-2026-551-O78).....2718
Resolución 58/2026 "Reglamento para la planificación de la formación, ubicación anticipada y asignación de la fuerza de trabajo calificada" (GOC-2026-552-O78).....2728
Resolución 59/2026 (GOC-2026-553-O78).....2737

ASAMBLEA NACIONAL DEL PODER POPULAR

GOC-2026-540-O78

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

HAGO SABER: Que la Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba, en su sesión del día 30 de julio de 2026, correspondiente al Séptimo Período Ordinario de Sesiones de la X Legislatura, ha aprobado lo siguiente:

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

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

POR CUANTO: Las regulaciones derivadas de la implementación del Plan Nacional de Desarrollo hasta el 2030, del Macroprograma Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social, del cual forma parte el Programa Trabajo Digno; las medidas que dan respuesta a la Política para la atención a la dinámica demográfica y las adoptadas para afrontar el envejecimiento poblacional; el "Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres", aprobado mediante el Decreto Presidencial 198, de 20 de febrero de 2021; la necesidad de cumplir con los convenios internacionales asumidos por Cuba en materia de derecho del trabajo; así como las modificaciones aprobadas por la Ley 141 "Código de Procesos", de 28 de octubre de 2021,

relacionadas con el acceso de los trabajadores a la vía judicial, y la Ley 178 "Código de la Niñez, las Adolescencias y las Juventudes", de 18 de julio de 2025 justifican la aprobación de un nuevo Código de Trabajo.

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

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

LEY No. 189
CÓDIGO DE TRABAJO

LIBRO PRIMERO
PARTE GENERAL

TÍTULO I
DISPOSICIONES PRELIMINARES

CAPÍTULO I
OBJETO Y FUNDAMENTOS DEL CÓDIGO DE TRABAJO

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

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

g) reconocer el trabajo autónomo y regular los derechos en el ejercicio de la actividad y las obligaciones de que son titulares los trabajadores; y
h) potenciar el trabajo como valor primordial de la sociedad y proceso indispensable para materializar el disfrute de los derechos y garantías de los trabajadores, de las familias, de la sociedad, y con ello elevar el bienestar material y espiritual de la población.

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

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

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

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

CAPÍTULO II
ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 7. Particularidades. En las modalidades de la inversión extranjera, en las representaciones comerciales extranjeras radicadas en Cuba y en las zonas especiales de desarrollo se cumple en materia de trabajo lo establecido en este Código y su legislación complementaria, con las adecuaciones que establecen las disposiciones normativas específicas dictadas a tales efectos, siempre que no afecte los derechos y garantías de los trabajadores.

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

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

a) El lugar de trabajo que abarca el espacio físico donde permanece o acude la persona trabajadora por razones de trabajo, bajo el control directo o indirecto del empleador, incluidos los espacios públicos y privados en ocasión del trabajo;

b) los lugares donde se abona la remuneración a la persona trabajadora, las áreas de descanso y alimentación, así como las instalaciones sanitarias o de aseo y vestuarios;
c) los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de capacitación relacionadas con el trabajo;
d) el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de las tecnologías de la información y la comunicación;
e) el alojamiento proporcionado por el empleador; y
f) los trayectos habituales entre el domicilio y el lugar de trabajo, incluida la transportación institucional.

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

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

3. La persona que trabaja de manera autónoma en el ejercicio de la actividad tiene las obligaciones siguientes:
a) Portar los documentos que amparan el ejercicio de la actividad;
b) realizar las actividades para las que está autorizado;
c) cumplir con las regulaciones establecidas en materia de seguridad y salud en el trabajo y las previstas para el ejercicio de la actividad; y
d) contribuir a la seguridad social y abonar los tributos que correspondan.

CAPÍTULO III
PRINCIPIOS

Artículo 11. Principios. El presente Código y las disposiciones normativas que lo complementan se interpretan y aplican teniendo en cuenta los principios siguientes:
a) Irrenunciabilidad de los derechaos del trabajo. La persona trabajadora en ningún caso puede privarse de forma voluntaria de la protección y de los derechos del trabajo y la seguridad social que la Constitución de la República de Cuba, este Código y las disposiciones normativas complementarias y especiales confieren a su favor; se consideran nulos los actos de dejación de derechos en los que hayan intervenido amenazas, presión, error, violencia o coacción que conlleven a hacer dejación de sus derechos de trabajo;
b) progresividad de los derechos del trabajo. Los derechos del trabajo en su regulación y realización, deben incrementarse de forma gradual y sistemática en su alcance y dimensión, de forma beneficiosa para la persona trabajadora, en correspondencia con el contexto y condiciones económicas y sociales, tanto por el Estado, a través de la puesta en vigor de nuevas normativas, como mediante la negociación y concertación de los convenios colectivos y contratos de trabajo; las modificaciones normativas que se aprueben no pueden implicar regresividad, disminución o pérdida de un derecho de trabajo previamente reconocido, por lo que de producirse se consideran nulas y se tienen por no realizadas, salvo cuando resulten inobjetables por razones de interés público o social;

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

interés superior de los adolescentes entre los quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad que se incorporan al trabajo; la aplicación de este principio exige que toda decisión, actuación o prohibición en el ámbito de las relaciones de trabajo que los involucre, tenga como consideración primordial la protección de sus derechos y su desarrollo integral, con garantía de su participación;

k) Participación. Los trabajadores con independencia del sector donde laboren, participan en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía y en la gestión de sus entidades; y
l) Actuación colectiva. En el proceso de concertación de la relación colectiva de trabajo, los trabajadores, las organizaciones sindicales y los empleadores, atendiendo al sector, rama o actividad profesional, ejercitan sus funciones con obediencia a la ley y acuerdan las condiciones de trabajo en la entidad como resultado del ejercicio de procesos de negociación colectiva.

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

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

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

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

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

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

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

5. En el sector no estatal se crea una comisión o se designa a una persona trabajadora encargada de atender y tramitar las situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, previa consulta con el colectivo de trabajo.

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

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

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

3. La persona trabajadora que tenga conocimiento de la realización de los actos previstos en el Apartado 1 de este artículo, está en la obligación de denunciarlos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley "Del Proceso Penal".

TÍTULO II
SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO INDIVIDUAL

CAPÍTULO I
SUJETOS

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

a) La persona trabajadora: persona natural cubana o extranjera con residencia en el territorio nacional con capacidad jurídica, que labora con subordinación a una persona jurídica o natural dotada de capacidad legal; y

b) empleador: persona jurídica o natural dotada de capacidad legal para concertar relaciones de trabajo, que emplea uno o más trabajadores.

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

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

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

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

CAPÍTULO II
DERECHOS, DEBERES Y GARANTÍAS PARA LA PROTECCIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA

Artículo 17. Derechos. La persona trabajadora tiene los derechos siguientes:

a) Obtener un empleo digno en correspondencia con su elección, calificación, aptitud, capacidad demostrada y exigencias de la economía y la sociedad;
b) laborar en un entorno seguro y saludable, y de no tolerancia ante manifestaciones de discriminación, violencia y acoso;
c) percibir una remuneración sin discriminación de ningún tipo en correspondencia con los productos y servicios que genera, el tiempo trabajado, los resultados del trabajo aportados, la complejidad, responsabilidad, intensidad, jerarquía e importancia del cargo, que la aplicación del principio de distribución socialista con arreglo a la calidad y cantidad del trabajo posibilite que esta sea la vía fundamental de satisfacción de sus necesidades y aportar al desarrollo integral de su familia;
d) recibir la capacitación y superación, en correspondencia con las necesidades y objetivos de la entidad en las condiciones específicas que establece la legislación, que contribuya al logro de un desempeño laboral superior y a su formación integral;
e) recibir la garantía salarial en los casos previstos en el presente Código;
f) ser promovida a cargos de mayor jerarquía, complejidad y responsabilidad, sobre la base de su capacidad demostrada;
g) disfrutar el descanso que se garantiza por la jornada de trabajo, el descanso diario, semanal y las vacaciones anuales pagadas, en las formas y plazos dispuestos en este Código;

h) a no ser contactada fuera de su jornada de trabajo, ni durante los días de descanso semanal, de conmemoración nacional, feriados, de receso adicional, los períodos de vacaciones, de incapacidad para el trabajo, licencias retribuidas o no, excepto en las situaciones urgentes e impostergables de la producción y los servicios;
i) recibir la protección mediante el Sistema de Seguridad Social, en casos de enfermedad, accidente, maternidad, incapacidad, vejez, y si acontece su fallecimiento, los familiares reciben similar protección, de conformidad con lo establecido en la legislación específica;
j) recibir un trato adecuado y de respeto a su dignidad;
k) obtener la reparación o indemnización en los casos que corresponda y en la forma que establece esta Ley;
l) asociarse y afiliarse voluntariamente a las organizaciones sindicales, de conformidad con lo previsto en esta Ley, sus principios, estatutos y reglamentos;
m) participar de forma activa en la adopción de las principales decisiones, así como en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía;
n) solicitar y recibir información por parte del empleador y de la organización sindical, así como que estos rindan cuenta de su gestión y de la solución de los problemas planteados en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores y en otros ámbitos; y
ñ) presentar quejas y peticiones al empleador y a la organización sindical, que sean debidamente atendidas y recibir respuesta a sus planteamientos en los plazos previstos en la ley.

Artículo 18. Deberes. La persona trabajadora en ocasión del trabajo que desarrolla tiene los deberes siguientes:

a) Cumplir las atribuciones y obligaciones del cargo, con la eficiencia y calidad requeridas;
b) mantener la competencia laboral mediante la auto preparación y la capacitación, de forma permanente y sistemática;
c) cumplir las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y de protección del medio ambiente, así como las disposiciones normativas específicas y los procedimientos de trabajo internos;
d) cumplir el orden y régimen disciplinario establecido, así como las indicaciones del empleador emitidas en el marco de sus facultades legales;
e) cuidar y preservar los recursos materiales, económicos y financieros que utilizan en el desempeño de su labor;
f) ser responsables en el ejercicio de sus derechos del trabajo y la seguridad social; y
g) respetar la dignidad de los trabajadores y del empleador, y no incurrir en actos o conductas de violencia, acoso y discriminatorios en el ejercicio de las relaciones de trabajo.

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

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

CAPÍTULO III
OBLIGACIONES Y FACULTADES DEL EMPLEADOR

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

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

n) informar e impartir capacitación a los trabajadores sobre las manifestaciones y situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, sus causas y consecuencias, así como instruir, educar, sensibilizar y elevar el conocimiento de los órganos colegiados de la entidad u organización, incluido del Órgano de Justicia Laboral para el tratamiento a estas situaciones;
ñ) instruir y capacitar en materia ambiental para el puesto de trabajo y el entorno laboral;
o) cumplir lo regulado en materia de participación de los trabajadores en la gestión de las organizaciones;
p) rendir cuenta a los trabajadores en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía en los plazos y condiciones pactadas en el convenio colectivo de trabajo, con apego a las disposiciones normativas vigentes en la materia;
q) desarrollar un sistema de comunicación e información adecuados;
r) responder con calidad en el plazo previsto en la ley, las quejas y peticiones de los trabajadores; argumentar sus decisiones por escrito, incluidas las que dan respuestas a las quejas y las que deniegan el acceso al empleo; y
s) otras que establece la ley.

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

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

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

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

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

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

a) Interrupción laboral;
b) el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales;

c) la extinción de la micro, pequeña y mediana empresa, de la cooperativa, así como de cualquier otra forma de gestión aprobada; las sanciones previstas en la legislación específica por la comisión de contravenciones, y cualquiera de las sanciones penales aplicables a personas jurídicas;
d) la suspensión temporal del ejercicio de la actividad del empleador persona natural, suspensión o cancelación definitiva de la autorización para el ejercicio de actividades económicas u otras de similar naturaleza, clausura total o parcial del establecimiento o local y cualquiera de las sanciones penales aplicables al empleador; y
e) otras causas que se establezcan legalmente.

2. A estos efectos, los empleadores pueden contratar pólizas de seguro o utilizar otros mecanismos para proteger los ingresos de la persona trabajadora, según lo previsto por el organismo rector en la actividad de Finanzas y Precios.

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

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

TÍTULO III
ORGANIZACIONES SINDICALES Y DE EMPLEADORES

Artículo 25.1. Derechos. Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a afiliarse voluntariamente a las organizaciones sindicales y de empleadores, respectivamente, para la mejor defensa de sus derechos e intereses, con fines lícitos y pacíficos, con respeto al orden público y de conformidad con lo previsto en esta Ley, sus principios, estatutos y reglamentos.

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

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

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

LIBRO SEGUNDO
DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO

TÍTULO I
LA RELACIÓN DE TRABAJO INDIVIDUAL

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 27. 1. Capacidad jurídica. La capacidad jurídica para establecer relaciones de trabajo se adquiere al cumplir los dieciocho años de edad.

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

CAPÍTULO II
INCORPORACIÓN AL EMPLEO

SECCIÓN PRIMERA
Generalidades

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 31.1. Contratación y traslado de colectivos de trabajadores para laborar en otros territorios. Para cubrir las necesidades de fuerza de trabajo de forma temporal o permanente cuando se requiere, los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, órganos locales del Poder Popular,

grupos empresariales y empresas pueden aprobar a sus entidades, según corresponda, la contratación y el traslado de colectivos de trabajadores procedentes de otros territorios del país y garantizar el retorno a sus provincias de origen, mientras se mantiene la relación de trabajo.

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

3. Las cooperativas, instituciones y cualquier otra forma de gestión deben cumplir los presupuestos previstos en el Apartado 2 de este artículo, con relación a las garantías y la conciliación con las autoridades del territorio.

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

5. La contratación individual de la persona trabajadora procedente de otra provincia del país se rige por lo previsto en este Código, sin que requiera ninguna autorización.

SECCIÓN SEGUNDA
Prioridades en el empleo

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

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

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

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

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

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

Artículo 34.1. Empleo de las personas en situación de discapacidad y egresados de la educación especial. Las personas en situación de discapacidad que manifiestan interés en trabajar, así como los egresados de la educación especial con la aprobación previa de los

que ostentan la responsabilidad parental o los apoyos con facultad de representación, en lo que corresponda, de acuerdo con sus capacidades funcionales, habilidades adaptativas acreditadas mediante certificado médico de la autoridad competente, así como la preparación, tienen prioridad para el acceso al empleo según las posibilidades existentes en cada municipio.

2. Los empleadores realizan los ajustes razonables a los puestos de trabajo consistentes en las modificaciones y adaptaciones necesarias, según las posibilidades disponibles, requeridas por cada persona en situación de discapacidad, que le facilitan y garantizan su acceso, movilidad, sostenibilidad y desarrollo, para que puedan ejercer el trabajo en igualdad de condiciones, garantizar su participación y desempeñar los cargos en los que están preparados.

3. Los empleadores que contratan a personas en situación de discapacidad y egresados de las escuelas especiales, reciben los beneficios fiscales previstos en la legislación vigente en la materia.

Artículo 35. 1. Aval de la aptitud para trabajar. Cuando resulte necesario avalar la aptitud para trabajar de una persona en situación de discapacidad o de un egresado de la educación especial para un puesto de trabajo, las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, coordinan y tramitan su evaluación por las comisiones de Peritaje Médico Laboral.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III
FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO INDIVIDUAL

SECCIÓN PRIMERA
Generalidades

Artículo 38.1. Alcance y formalidad de la relación de trabajo individual. La relación de trabajo individual se establece entre la persona trabajadora que se compromete a cumplir la prestación laboral pactada con eficiencia, a observar las normas de disciplina, a mantener las competencias laborales exigidas para el cargo y las demás que se acuerden; y el

empleador que se obliga a pagarle una remuneración proporcional a la calidad y cantidad del trabajo aportado, a garantizarle las condiciones de trabajo, el pleno disfrute de los derechos del trabajo y la seguridad social que establece la legislación y los que se acuerden en el convenio colectivo de trabajo.

2. La relación de trabajo individual se formaliza mediante:

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

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

SECCIÓN SEGUNDA
Contrato de Trabajo individual

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

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

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

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

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

a) Nombres, apellidos y domicilio del empleador y de la persona trabajadora;
b) número de identidad permanente de la persona trabajadora;
c) tipo de contrato, fecha de inicio, y su duración, cuando así corresponda;
d) el trabajo u obra concertado con sus particularidades, cuando corresponda;
e) cargo que ocupa, atribuciones y obligaciones;
f) competencias para el cargo;
g) precisión de la forma de organización del trabajo que utiliza;
h) lugar de trabajo acordado entre las partes, en caso del trabajo a distancia y el teletrabajo, precisar la unidad organizativa y la distribución del tiempo que labora bajo estas formas de organización y el trabajo presencial, así como la cantidad y calidad

del trabajo a cumplir según esa distribución y la periodicidad o forma de control a la ejecución del trabajo;

i) régimen de trabajo y descanso, y duración de la jornada;
j) horario de trabajo y dentro de éste, en caso del trabajo a distancia y el teletrabajo, el tiempo en que debe estar a disposición del empleador;
k) cuantía de la remuneración y sus elementos, así como la periodicidad de los pagos;
l) información sobre los riesgos y condiciones de seguridad y salud en el trabajo, equipos de protección personal, en correspondencia con el cargo o la actividad a realizar; y
m) fecha y firma de las partes que formalizan el contrato.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 45.1. Procedimiento para la solicitud del contrato por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada. El jefe del órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, grupo empresarial, u órgano local del Poder Popular, fundamenta la solicitud al titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el que consulta a la organización sindical del nivel correspondiente.

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

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

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

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

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

SECCIÓN TERCERA
Designación o nombramiento

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

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

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

SECCIÓN CUARTA
Trabajadores de Confianza

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

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

Artículo 49.1. Competencias adicionales de los trabajadores de confianza. Los trabajadores de confianza requieren contar con las competencias adicionales de confiabilidad y dis-

creción en el análisis de su capacidad demostrada, para ser designado y para permanecer en el cargo.

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN QUINTA
Período de prueba

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN SEXTA
Trabajo a tiempo parcial, pluriempleo y pluriactividad

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

2. No se considera trabajo a tiempo parcial, el que realiza la persona trabajadora que labora a tiempo completo y se encuentra afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.

Artículo 55.1. Derechos de la persona trabajadora que labora a tiempo parcial. La persona trabajadora que labora a tiempo parcial, se les garantiza un marco de protección equiparable a la que labora a tiempo completo en términos proporcionales, sin que ello implique una disminución en sus derechos de trabajo.

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

3. La persona trabajadora que labora a tiempo parcial tiene derecho al disfrute de vacaciones anuales pagadas de duración proporcional a los días efectivamente laborados.

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

Artículo 56.1. Pluriempleo. La persona trabajadora que labora con subordinación a un empleador, tiene derecho a concertar más de un contrato de trabajo o ser designada en un cargo, y es sujeto del régimen general de seguridad social en cada empleo.

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

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

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

Artículo 57.1. Derechos y garantías en el ejercicio del pluriempleo. La persona trabajadora que ejerce el pluriempleo tiene los derechos siguientes en cada uno de los contratos o designaciones:

a) Percibir la remuneración que les corresponda por la labor realizada;
b) recibir las cuantías correspondientes al pago de las garantías del salario promedio y del salario básico, cuando corresponda y mantener el vínculo de trabajo con estas, hasta el vencimiento del período por el que están contratados o designados;

c) derecho al descanso diario;
d) disfrutar de un descanso efectivo de vacaciones anuales hasta de treinta días naturales, y cobrar la totalidad de la remuneración a que tengan derecho por este concepto;
e) recibir la protección del régimen general de seguridad social;
f) acceder a otras remuneraciones y estímulos establecidos en la legislación de trabajo; y
g) el resto de los derechos de trabajo que establece la ley.

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

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

Artículo 58.1. Del ejercicio del pluriempleo. Los cuadros, fiscales, contralores, auditores, notarios, los que ejercen la abogacía y la función de supervisor bancario pueden emplearse en cargos docentes o de investigación científica.

2. Los sujetos previstos en el Apartado 1 de este artículo, para ejercer otros cargos o empleos remunerados diferentes a los cargos docentes y de investigación científica, requieren la aprobación mediante escrito fundamentado de la autoridad u órgano facultado que los contrató, designó, o eligió, o en su caso del jefe máximo o en quién este delegue, considerando lo previsto en este Código y en las disposiciones normativas específicas.

3. Los magistrados y jueces profesionales, durante el ejercicio de sus funciones, para ejercer otros cargos o empleos remunerados diferentes a la realización de actividades docentes, investigativas o de creación intelectual que genere derechos de autor, compatibles con la función judicial, requieren la autorización expresa del presidente del Tribunal Supremo Popular.

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

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

Artículo 60. Pluriactividad. La persona trabajadora realiza pluriactividad cuando trabaja con subordinación a un empleador y además, realiza trabajo autónomo o es trabajador por cuenta propia, socio o miembro de otras formas de gestión y, en consecuencia, es sujeto de regímenes de seguridad social diferentes.

SECCIÓN SÉPTIMA
Trabajo de los estudiantes

Artículo 61.1. Trabajo de los estudiantes. Los estudiantes cumpliendo lo previsto en este Código con relación a la capacidad jurídica para establecer relaciones de trabajo, pueden contratarse por tiempo determinado o mediante un contrato para la ejecución de un trabajo u obra, con jornadas de trabajo a tiempo parcial en los períodos docentes para

no afectar sus estudios, o en la totalidad de la jornada durante las vacaciones o los períodos de receso docente, y perciben la remuneración que les corresponde por el trabajo realizado.

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

CAPÍTULO IV
CAPACIDAD DEMOSTRADA

SECCIÓN PRIMERA
Generalidades

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

Artículo 63. 1. Competencias laborales. Las competencias laborales es el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la capacidad demostrada, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas, de servicios y de calidad, para el cumplimiento de las atribuciones y obligaciones de un cargo.

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

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

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

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

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

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

a) Conocimientos exigidos para lograr un desempeño laboral superior, que se demuestran mediante las experiencias, aptitudes y habilidades exigidas para realizar el trabajo con la mayor efectividad posible y alcanzar los resultados exigidos para el cargo;
b) habilidades o destrezas requeridas para alcanzar la aplicación efectiva de los conocimientos en el cumplimiento de las atribuciones, obligaciones y objetivos de trabajo establecidos para el cargo, lo cual se refiere a los métodos, técnicas, normas de calidad y las mejores formas de hacer;
c) aptitud física y mental exigidas para ocupar cargos que están sujetos a grandes cargas físicas, gasto de energías y a una alta intensidad del trabajo, así como características

personales requeridas para el logro de un desempeño laboral superior en determinados cargos;

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

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

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

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

4. Mediante ley se establecen los requisitos referidos a la calificación formal para determinadas profesiones, de obligatorio cumplimiento para ocupar el cargo.

Artículo 66. 1. Atribución del jefe de la entidad. El jefe de la entidad está facultado para determinar la incorporación al empleo, evaluar la permanencia en el cargo de la persona trabajadora y confirmar la pérdida de la capacidad demostrada, incluida la de confianza, así como adoptar decisiones para enviarla a cursos de capacitación y superación.

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

3. La autoridad facultada, para adoptar decisiones respecto a la capacidad demostrada de la persona trabajadora contratada, incluida la de confianza, así como la que ostenta la condición de funcionario y otros trabajadores designados, se auxilia de un órgano asesor denominado Comité de Expertos.

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

SECCIÓN SEGUNDA
Comité de Expertos

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

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

a) En la composición se garantiza un número impar de miembros para su actuación en dependencia de las características del proceso productivo o de servicios y de la cantidad de trabajadores; al menos una persona se designa por el jefe de la entidad, otra por la organización sindical y el resto son electas en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores; los miembros acuerdan entre ellos quien funge como coordinador, el que se encarga de convocar y presidir sus reuniones; se eligen o designan miembros suplentes en caso de ausencia temporal de sus miembros permanentes;

b) los miembros designados y electos son trabajadores de reconocido prestigio, con adecuado desempeño, experiencia conocimiento de las características, valores y objetivos de la entidad, y no pueden estar sancionados por violaciones de la disciplina al momento de su designación o elección;
c) los jefes facultados para adoptar las decisiones y el que ostenta el nivel máximo de la organización sindical no pueden integrar el Comité de Expertos;
d) no procede elegir o designar como miembros del Comité de Expertos, a los que integran el Órgano de Justicia Laboral, en los casos que corresponda;
e) si alguno de los miembros pierde una de las condiciones descritas, se sustituye en el ejercicio de la responsabilidad asignada conforme a lo previsto en el inciso a) de este apartado, la cual debe producirse dentro de los quince días naturales posteriores a la pérdida de su condición;
f) los miembros del Comité de Expertos son sustituidos en cualquier momento por terminación de la relación de trabajo, cuando resultan sancionados por violación de la disciplina, por jubilación, fallecimiento u otras causas justificadas;
g) en aquellas entidades que, por el número reducido de trabajadores, no es posible cumplir con los requisitos de composición del Comité de Expertos previstos en este Código, el jefe de la entidad, de común acuerdo con su organización sindical define los mecanismos para evaluar la capacidad demostrada de los trabajadores o los aspirantes a serlo, de forma tal que las decisiones tengan un nivel de consulta y análisis previo, lo que se pacta en el convenio colectivo de trabajo o se incluyen en las disposiciones reglamentarias internas; y
h) una copia del acta con la composición del Comité de Expertos se archiva, a los efectos de comprobar su correcta integración, y se actualiza cuando se sustituye alguno de sus miembros.

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

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

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

2. El miembro del Comité de Expertos se abstiene de participar en la reunión cuando él es objeto de análisis, su cónyuge o miembro de la unión de hecho afectiva, los familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o existen razones de amistad íntima, o enemistad manifiesta.

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN TERCERA
Evaluación del trabajo

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

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

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

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

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

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

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

2. Contra la decisión de esta autoridad, la persona trabajadora puede reclamar en materia de derecho del trabajo ante los órganos, autoridades e instancias competentes previstas en este Código.

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

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

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

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

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

3. La persona trabajadora inconforme con la decisión del jefe facultado que confirma la pérdida de la capacidad demostrada, puede reclamar en materia de derecho del trabajo ante los órganos, autoridades e instancias competentes previstas en este Código, los que se pronuncian sobre el fondo del asunto.

CAPÍTULO V
EXPEDIENTE LABORAL

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

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

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

Artículo 77. Contenido del expediente laboral. El expediente laboral contiene los elementos siguientes:

a) Nombres y apellidos, número de identidad permanente y domicilio de la persona trabajadora;
b) contratos de trabajo y sus suplementos;
c) nombramiento o designación y sus modificaciones, cuando corresponda;
d) el acuerdo de elección y acta de toma de posesión, cuando corresponda;
e) certificación o constancia de la actualización del Registro de Inscripción Profesional, cuando se requiera;
f) documento oficial de asignación del recién graduado, cuando proceda;
g) copia del documento que acredita la calificación formal cuando corresponda, previa presentación del documento original, de lo que deja constancia la autoridad facultada;
h) documentos relacionados que acrediten el tiempo de servicio y remuneraciones devengadas, a los efectos de la seguridad social;

i) dictámenes emitidos por la Comisión de Peritaje Médico Laboral;
j) copia de las resoluciones o escritos fundamentados que hayan impuesto medidas disciplinarias y de las sentencias mediante las cuales la persona trabajadora haya sido sancionada, disciplinaria o penalmente, con trascendencia, en este último caso, al orden laboral, o certificaciones o comunicaciones de estas, las que se mantienen unidas hasta que se alcance la rehabilitación o el cumplimiento de la sanción penal;
k) índice de relación de documentos; y
l) copia del acta de entrega del expediente laboral.

Artículo 78.1. Derecho a la revisión periódica del expediente laboral. La persona trabajadora o su representante, tiene derecho a examinar el expediente laboral en cualquier momento, y como mínimo una vez al año, a los fines de conocer la situación en que se encuentra la documentación que lo integra.

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

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

Artículo 79. Protección del expediente laboral. El empleador y los trabajadores están obligados a proteger los expedientes laborales que están bajo su custodia, y en caso de deterioro o pérdida parcial o total de estos, a realizar las gestiones para reconstruir el tiempo de servicio y remuneraciones devengadas a los fines de la seguridad social.

Artículo 80.1. Entrega del expediente laboral. Al término de la relación de trabajo, el empleador y la persona trabajadora, revisan de conjunto los documentos que integran el expediente laboral y se confeccionan dos ejemplares del acta de entrega, que se firma por las partes de la relación de trabajo, lo cual se informa a la organización sindical; uno se entrega a la persona trabajadora junto con el expediente laboral y el otro permanece archivado en la entidad.

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

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

Artículo 81.1. Custodia del expediente laboral. El expediente laboral se conserva durante cinco años cuando la persona trabajadora abandona su entidad sin que se conozca su paradero, fallece, viaja al exterior o se le impone una medida cautelar de prisión provisional, o sanción de privación de libertad que le impide asistir a la entidad a recibir su expediente laboral.

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

Artículo 82.1. Certificación del tiempo de servicios y remuneraciones devengadas. El empleador está obligado a expedir las certificaciones referidas al tiempo de servicios y remuneraciones devengadas que se requieran, en los casos de expedientes extraviados o destruidos, a solicitud de otros empleadores o de la persona trabajadora, en un plazo de hasta noventa días a partir de la solicitud.

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

CAPÍTULO VI
MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO O LA DESIGNACIÓN

SECCIÓN PRIMERA
Generalidades

Artículo 83.1. Modificación de las condiciones pactadas. La modificación del contrato o la designación implica cambiar alguno de sus elementos o estipulaciones pactadas, sin que concluya la relación de trabajo, ni deje de producir sus efectos esenciales.

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

3. Cuando no existe consentimiento de la persona trabajadora, el empleador está obligado a mostrar los fundamentos de su decisión.

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

Artículo 84.1. Inconformidad con la modificación. Si la persona trabajadora no está de acuerdo con la modificación, puede no suscribir el suplemento o la modificación al documento de designación, y presentar reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral, a las comisiones que resuelven los conflictos de trabajo en la vía previa, o a la vía judicial, según el caso, dentro del plazo establecido en el presente Código para las reclamaciones de derechos del trabajo.

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

Artículo 85. Traslado. La persona trabajadora puede cambiar de cargo o de lugar de trabajo de forma provisional o definitiva, a iniciativa del empleador o por interés propio.

Artículo 86.1. Traslado provisional. El traslado provisional de la persona trabajadora para otro cargo de igual o diferente calificación o de lugar de trabajo, puede efectuarse únicamente:

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

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

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

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

Artículo 87. Traslado definitivo. Para efectuar el traslado con carácter definitivo se requiere el consentimiento expreso de la persona trabajadora, la que recibe la remuneración del cargo que pasa a desempeñar, y se efectúa la modificación de su contrato de trabajo o de su designación.

SECCIÓN SEGUNDA
Interrupción de las actividades laborales

Artículo 88.1. Interrupción de las actividades laborales. Se considera interrupción de las actividades laborales, a la paralización transitoria del proceso de trabajo que provoca la inactividad en la labor de la persona trabajadora, durante su jornada de trabajo o por un período igual o superior a esta, lo que se produce por alguna de las causas siguientes:

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

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

Artículo 89.1. Procedimiento ante la ocurrencia de una interrupción laboral. Ante la ocurrencia de una interrupción laboral, el jefe de la entidad procede de la forma siguiente:

a) Identifica la causa de la interrupción;
b) determina si la ocurrencia de la interrupción es imputable o no a alguna persona trabajadora para, en caso de que así sea, exigir la responsabilidad que corresponda;
c) determina quiénes son las personas afectadas por la interrupción y de ellos, los que permanecen laborando en la entidad, de común acuerdo con la organización sindical; y
d) reubica a la persona trabajadora en otro cargo en la propia entidad o en otra, o en labores dirigidas al restablecimiento de la actividad para las que se encuentra apta.

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

Artículo 90.1. Tratamiento laboral. La persona trabajadora cuenta con un plazo de hasta cinco días hábiles para aceptar o no, la reubicación temporal en otro cargo o en labores dirigidas al restablecimiento de la actividad, en cuyo caso mantiene el vínculo laboral con su entidad.

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

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

Artículo 91.1. Tratamiento salarial. La persona trabajadora que permanece en su puesto de trabajo en espera del restablecimiento del proceso de producción o de servicio, o se reubica en labores para su restablecimiento, cobra el salario básico de su cargo.

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

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

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

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

Artículo 92.1. Tratamiento excepcional. De evaluarse que la interrupción puede extenderse durante dos meses continuos o más, y no preverse solución, el jefe de la entidad está en la obligación de efectuar los análisis para el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales de los trabajadores que corresponda, según lo previsto en este Código.

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

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

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

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

Artículo 93. Protección de seguridad social. Cuando la persona trabajadora declarada interrupta se enferma o accidenta durante el período en que está cobrando la garantía

salarial, se suspende la garantía y tiene derecho a la protección de seguridad social en los plazos y condiciones fijados en la ley.

Artículo 94.1. Control del proceso. Las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social concilian con los empleadores del territorio sobre los cargos vacantes y las necesidades de empleo, gestionan la migración laboral entre los departamentos de Empleo municipales y suministran la información sobre las ofertas de cargos vacantes a los empleadores.

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

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

Artículo 95. Excepciones a la aplicación de la interrupción laboral. El tratamiento laboral y salarial para los trabajadores declarados interruptos regulado en esta Sección, no es aplicable en las actividades manuales y mecanizadas, agropecuarias y silvícolas.

CAPÍTULO VII
SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA
Generalidades

Artículo 96.1. Concepto y efectos de la suspensión. La suspensión de la relación de trabajo se produce cuando por disposición legal, medida disciplinaria impuesta por autoridad competente o fuerza mayor, la persona trabajadora no puede realizar de forma temporal el trabajo para el cual está contratada, designada o elegida.

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

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

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

Artículo 97.1. Situaciones generales de suspensión. La relación de trabajo se suspende ante las situaciones generales siguientes:

a) Decisión del Consejo de Defensa Nacional ante situaciones de desastres;
b) cursos de capacitación o superación por interés estatal a tiempo completo;
c) movilizaciones durante los procesos electorales y para trabajar en el Censo de Población y Viviendas;
d) movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional;
e) durante el período interciclo cuando la persona trabajadora labora mediante contrato de trabajo por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada;
f) en el disfrute del período de vacaciones anuales pagadas;

g) actuar como juez lego de los tribunales populares;
h) durante el período de incapacidad temporal para el trabajo debido a accidente o enfermedad;
i) período en que la persona trabajadora recibe la pensión provisional por invalidez parcial;
j) durante el período de disfrute de las licencias retribuidas o no por maternidad, prestaciones durante el embarazo y por razón del cuidado de hijos enfermos;
k) licencias no retribuidas para construir o reparar su vivienda por esfuerzo propio, por viajes al exterior por asuntos particulares, y para la atención y cuidado a familiares bajo su responsabilidad;
l) disfrutar de licencias deportivas y culturales, debidamente autorizadas;
m) estar detenido o en prisión provisional;
n) estar privada de libertad, o en cumplimiento de una medida de seguridad posdelictiva, en ambos casos por un período inferior a un año, cuando la relación de trabajo se formaliza por tiempo indeterminado;
ñ) cumplimiento del Servicio Militar en el caso de los contratados por tiempo indeterminado;
o) ser elegida o designada para desempeñar cargos en las organizaciones políticas y de masas o en los órganos locales del Poder Popular;
p) estar contratada para prestar servicios de asistencia técnica compensada, en organismos internacionales en el exterior o como fuerza de trabajo en el exterior, y sus cónyuges acompañantes, cuando corresponda;
q) participar en la ejecución de acciones de cooperación internacional en el exterior como cooperante;
r) ser cónyuge o familiar acompañante de la persona trabajadora designada para cumplir misión en el extranjero, en las misiones diplomáticas y oficinas consulares de Cuba, en las estructuras y representaciones comerciales y empresariales, y en otras oficinas cubanas en el extranjero de cualquier índole; y
s) otras legalmente establecidas.

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

Artículo 98.1. Licencia no retribuida. La licencia no retribuida es una autorización que requiere la aceptación del empleador a solicitud de la persona trabajadora, salvo las que expresamente se disponen como un derecho previsto en la ley.

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

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

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

SECCIÓN SEGUNDA

Situaciones excepcionales y de desastres

Artículo 99. Situaciones excepcionales. Durante las situaciones excepcionales se aplica el tratamiento laboral que se regula en la disposición normativa específica.

Artículo 100.1. Tratamiento laboral y salarial ante situaciones de desastres. Durante la suspensión de las actividades laborales dispuesta por el Consejo de Defensa Nacional para las provincias, municipios o determinada región, en el período de respuesta y recuperación ante situaciones de desastres de origen natural, tecnológico o sanitario, la persona trabajadora recibe por el período de hasta un mes, el pago de una garantía salarial equivalente al ciento por ciento del salario básico del cargo que ocupa o actividad que realiza según corresponda.

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

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

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

Artículo 101.1. Situaciones para la concesión de licencia no retribuida. Una vez dispuesto el cese de la suspensión del trabajo, la persona trabajadora que no puede concurrir al trabajo tiene derecho a acogerse a una licencia no retribuida, cuando concurra alguna de las situaciones siguientes:

a) Por haber perdido la vivienda, como consecuencia del desastre;
b) estar evacuadas, trasladadas hacia otra vivienda o requieren permanecer en la suya para su protección, como consecuencia de inundación, incomunicación y otras causas asociadas al desastre;
c) cuando la madre, el padre, uno de los abuelos o el que ostente la responsabilidad parental, tiene que hacerse cargo del cuidado del hijo menor que tiene suspendido el círculo infantil o la escuela; y
d) cuando el acogedor familiar o guardador de hecho declarado judicialmente, tiene que hacerse cargo de la persona menor de edad que tiene suspendido el círculo infantil o la escuela.

2. A la persona trabajadora que labora en la reconstrucción por esfuerzo propio de su vivienda afectada como consecuencia de desastres, se le suspende la relación de trabajo, con independencia del contrato de trabajo que tiene suscrito con la entidad, y durante este período tiene derecho a que le conceda una licencia no retribuida, cuyo plazo se determina entre el empleador y la persona trabajadora.

Artículo 102. Protección a los trabajadores afectados. Los trabajadores afectados como consecuencia de la situación de desastre, que presentan insuficiencia de ingresos por esta causa, pueden acudir a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social del municipio donde residen, a los fines de la evaluación para el otorgamiento de una protección.

SECCIÓN TERCERA

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

Artículo 103. Tratamiento laboral y salarial. La persona trabajadora que se moviliza para desempeñar funciones durante el desarrollo de los procesos electorales y la que se selecciona para trabajar en alguna de las etapas del Censo de Población y Viviendas, se le suspende la relación de trabajo durante el período en que se encuentra trabajando en esas labores y recibe el salario promedio del cargo en su entidad de procedencia.

SECCIÓN CUARTA

Movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional

Artículo 104.1. Tratamiento laboral. Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales y los prerreclutas que se movilizan por los comités militares municipales que laboran en entidades del sector estatal y los trabajadores que provienen de las organizaciones políticas y de masas, al concluir la movilización y retornar al cargo tienen derecho a recibir los beneficios y estímulos establecidos u otros derechos del trabajo que les puedan corresponder, incluidos el pago por años de servicios acumulados si lo tienen aprobado, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

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

Artículo 105.1. Tratamiento salarial. Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales, los prerreclutas que se movilizan por los comités militares municipales que laboran en entidades del sector estatal y los que provienen de las organizaciones políticas y de masas, perciben durante dicho período el salario promedio a que tienen derecho por su entidad.

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

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

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

Artículo 106. Pago de salario a los prerreclutas. A los prerreclutas que se citan por los comités militares municipales para actividades relacionadas con la preparación y selección, a los efectos de su posterior incorporación al Servicio Militar Activo, se les abona el salario y reciben los otros ingresos correspondientes a los períodos en que participen en dichas actividades, por las entidades en las que se encuentran laborando, previa presentación del documento acreditativo con el tiempo de duración de la actividad.

Artículo 107.1. Excepciones. Se exceptúan de lo dispuesto en esta Sección, los milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que se movilizan para recibir clases de preparación combativa.

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

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

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

Artículo 108.1. Tratamiento a los trabajadores seleccionados para el cumplimiento del Servicio Militar Activo. Los reservistas que se encuentran trabajando y son seleccionados para cumplir el Servicio Militar Activo en unidades regulares u otras dependencias de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, perciben sus haberes por las unidades o dependencias de estos organismos a partir de la fecha de su incorporación.

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

Artículo 109.1. Constancia de la participación. Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales presentan ante la entidad en que laboran, la justificación de su participación en las actividades para las que se movilizan, mediante el documento expedido por la autoridad correspondiente, a partir del cual la entidad descuenta los días hábiles de ausencias injustificadas en que incurrió la persona trabajadora durante la reunión de estudios militares, lo que se hace efectivo en los salarios que devenga a partir de su reincorporación al trabajo, una vez concluida la movilización.

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

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

Artículo 110.1. Tratamiento en el sector no estatal. Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que trabajan en el sector no estatal y en las formas asociativas, que se movilizan para reuniones de estudios militares o cursos de preparación, reciben la remuneración que en cada caso se establece, durante el tiempo que se encuentren movilizados, por las escuelas, unidades militares o dependencias de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias o del Interior donde se preparan, sobre la base de las certificaciones que presenten como a continuación se detalla:

a) Los cooperativistas y socios de cooperativas no agropecuarias, mediante la presentación de una certificación firmada por el presidente de la cooperativa a la que pertenecen, en el que constan los ingresos mensuales, incluidos lo percibido por

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

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

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

Artículo 111.1. Exigencia de la responsabilidad material. A los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que ocasionan daños a los recursos materiales, económicos y financieros durante el período de la movilización, se les exige responsabilidad material por la entidad donde se encuentran vinculados laboralmente, de conformidad con lo previsto en este Código.

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

Artículo 112. Tratamiento salarial a las personas desvinculadas. Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales movilizados para reuniones de estudios militares o cursos de preparación que se encuentren desvinculados del trabajo, reciben un estipendio equivalente al salario mínimo del país durante el período que dura la movilización.

SECCIÓN QUINTA
Viajes al exterior por asuntos particulares

Artículo 113.1. Procedimiento aplicable a los que viajan al exterior por asuntos particulares. La persona trabajadora con interés de viajar al exterior por asuntos particulares, utiliza para esos fines el período de vacaciones acumuladas a que tiene derecho sin que requiera solicitar autorización, salvo las excepciones previstas en la ley, todo lo cual comunica con antelación al empleador.

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

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

Artículo 114.1. Concesión de la licencia no retribuida para viajar al exterior. Si en adición al período de vacaciones, se requieren días adicionales para su estancia en el exterior, la persona trabajadora antes de su salida o durante el viaje, según corresponda, puede solicitar por escrito al jefe de la entidad o por vía telemática, la concesión de una licencia no retribuida, que debe incluir las fechas de salida y regreso.

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

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

Artículo 115.1. Prórroga excepcional de la licencia no retribuida. Ante la imposibilidad del retorno al país de la persona trabajadora por una situación imprevista, y previa evaluación de las causas que se presenten con posterioridad al viaje, el jefe de la entidad tiene la facultad discrecional de prorrogar de forma excepcional, la duración de la licencia no retribuida para permanecer en el exterior, sin que exceda el año natural contado a partir de la solicitud de esta.

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

SECCIÓN SEXTA
Atención y cuidado de familiares

Artículo 116.1. Concesión de licencia no retribuida. El jefe de la entidad tiene la facultad discrecional de conceder una licencia no retribuida a solicitud de la persona trabajadora, para la atención y cuidado de familiares bajo su responsabilidad, que incluye la filiación consanguínea, adoptiva, asistida y socio afectiva, según lo previsto en el Código de las Familias.

2. En los casos en que la persona trabajadora no pueda asistir al trabajo por tener familiares en situación de dependencia bajo su cuidado, tiene derecho a la concesión de una licencia no retribuida, previa presentación de la evaluación de salud acompañada del documento que certifica que el familiar requiere ayuda para la realización de los actos

esenciales de la vida diaria y la imposibilidad de pactar el uso del trabajo a distancia o el teletrabajo, de la atención del familiar en una institución del Sistema Nacional para el Cuidado Integral de la Vida o acogerse a uno de los servicios sociales previstos en la ley para su atención.

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

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

SECCIÓN SÉPTIMA
Tratamiento a los trabajadores sujetos a prisión provisional y sancionados penalmente

Artículo 117.1. Alcance. Cuando la persona trabajadora no puede asistir al trabajo por estar detenida o sujeta a medida cautelar de prisión provisional, se suspende la relación de trabajo por todo el tiempo que no concurre a la entidad por estos motivos, en cuyo caso el empleador comprueba que el proceso penal iniciado es ajeno al trabajo para el que fue contratada o designada, y espera sus resultados.

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

Artículo 118. Tratamiento aplicable ante hechos presuntamente delictivos cometidos en ocasión del trabajo. En los casos en que se inicia un proceso penal por hechos presuntamente delictivos cometidos en ocasión del trabajo, el empleador adopta las decisiones en materia laboral y disciplinaria que correspondan, sin esperar el resultado del proceso penal.

Artículo 119.1. Reintegro al cargo con pago del salario. La persona trabajadora que por hechos ajenos al trabajo está en prisión provisional, y resulta absuelta por sentencia firme o se dispone el sobreseimiento definitivo, tiene derecho a reintegrarse a su cargo y a recibir el salario promedio durante todo el período en que estuvo privado de libertad.

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

Artículo 120.1. Reintegro al cargo sin pago de salario. Procede la restitución al cargo sin derecho al pago del salario, cuando la persona trabajadora por hechos ajenos al trabajo se encuentra en las situaciones siguientes:

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

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

Artículo 121.1. Plazo para el reintegro al cargo. El reintegro al cargo en los casos a que se hace referencia en los artículos precedentes, se efectúa dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél en que cesó la privación de libertad, si el establecimiento penitenciario está situado en la misma provincia en que radica la entidad o treinta días hábiles cuando se trata de una provincia distinta o del Municipio Especial Isla de la Juventud.

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

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

CAPÍTULO VIII
TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Artículo 122. Terminación de la relación de trabajo. La terminación de la relación de trabajo es el acto mediante el cual se extingue el vínculo de trabajo, por iniciativa de la persona trabajadora o del empleador, siempre que concurran una de las causas generales o las específicas previstas en este Código.

Artículo 123. Causas generales de terminación de la relación de trabajo. La relación de trabajo termina por las causas generales siguientes:

a) Acuerdo de las partes;
b) iniciativa de alguna de las partes;
c) jubilación;
d) fallecimiento;
e) extinción de la entidad, cuando no existe otra que se subrogue en su lugar y no existe reubicación para la persona trabajadora afectada; y
f) vencimiento del plazo fijado o la conclusión de la labor pactada, cuando se trata de los contratos por tiempo determinado o el previsto para la ejecución de un trabajo u obra.

Artículo 124.1. Causas específicas de terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado o la designación a iniciativa del empleador. La relación de trabajo termina por iniciativa del empleador ante la concurrencia de las causas siguientes:

a) Pérdida de la capacidad demostrada y las competencias laborales exigidas para el cargo;
b) reubicación definitiva fuera de la entidad de la persona trabajadora o cese de la relación de trabajo o la designación, debido a la reorganización de entidades por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, cuando no acepta la reubicación de forma injustificada o no existe reubicación;
c) reubicación definitiva fuera de la entidad de la persona trabajadora a quién se declara su invalidez parcial; la no aceptación del inválido parcial de una oferta de empleo acorde a su capacidad dentro o fuera de la entidad o cuando no aprueba la recalificación, en ambos casos por causas injustificadas;
d) aplicación de las medidas disciplinarias que tienen como efecto la terminación de la relación de trabajo;
e) cumplimiento del plazo de las licencias por maternidad o, en su caso, de la prestación social, sin que se reintegre al trabajo;
f) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad posdelictiva, en ambos casos cuando excede de un año, si así lo decide el empleador;

g) no reincorporación al vencimiento de la licencia no retribuida concedida por el empleador, por las causas previstas en este Código y en las disposiciones normativas específicas;
h) la revocación dispuesta por el órgano competente para los cargos electivos; y
i) otras causas previstas en la legislación.

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

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

Artículo 125. Excepciones a la notificación de terminación del contrato de trabajo indeterminado o la designación. El empleador, en los casos de contratos por tiempo indeterminado o la designación para los trabajadores de confianza, no puede notificar la decisión de terminar la relación de trabajo por su iniciativa, por las causas señaladas en los incisos a), b) y c) del artículo que antecede durante:

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

Artículo 126. Terminación del contrato de trabajo por tiempo determinado o el previsto para la ejecución de un trabajo u obra, a iniciativa del empleador. La terminación del contrato de trabajo por tiempo determinado o del contrato previsto para la ejecución de un trabajo u obra por voluntad del empleador antes del plazo previsto, se produce por causas justificadas y debe comunicarse mediante escrito fundamentado a la persona trabajadora, con quince días hábiles de antelación.

Artículo 127.1. Terminación de la relación de trabajo a iniciativa de la persona trabajadora. La persona trabajadora que decide terminar la relación de trabajo lo comunica por escrito al empleador.

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

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

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

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

Artículo 128.1. Adecuaciones para el personal docente. Para el personal docente, la autoridad facultada puede hacer efectiva la terminación de la relación de trabajo ante la solicitud de la persona trabajadora, en el período comprendido entre la conclusión del curso escolar e inicio del próximo, o entre los períodos lectivos intermedios para la educación superior, con excepción de los casos cuya causa es acogerse a la pensión por edad o por invalidez total, que se ejecuta en el momento en que se concede el derecho.

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

Artículo 129.1. Efectos de la terminación de la relación de trabajo. Los plazos señalados en los artículos anteriores de este Capítulo, comienzan a contarse a partir del día siguiente a aquel en que la persona trabajadora comunicó por escrito al empleador su decisión de dar por terminada la relación de trabajo.

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

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

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

Artículo 130.1. Derechos de la persona trabajadora al terminar la relación de trabajo. La persona trabajadora al momento de la terminación de la relación de trabajo tiene derecho a percibir la remuneración por la labor realizada, la cuantía de lo acumulado por concepto de vacaciones anuales pagadas, así como la correspondiente a la prestación de seguridad social que estaba percibiendo, si fuera el caso.

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

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

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

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

Artículo 131.1. Protección especial. El Estado protege especialmente a los adolescentes de quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad, graduados de la enseñanza técnica y profesional u otros que, excepcionalmente son autorizados a incorporarse al trabajo, cuando concurran las circunstancias excepcionales establecidas en este Código, con el propósito de garantizar su adiestramiento y desarrollo integral.

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

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

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

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

Artículo 132.1. Circunstancias excepcionales. El Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud del empleador o del adolescente que manifiesta su voluntad de incorporarse al trabajo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo anterior, puede autorizarlos a trabajar cuando concurre una de las circunstancias excepcionales siguientes:

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

Artículo 133.1. Prohibiciones absolutas. Los adolescentes de quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad no pueden incorporarse al trabajo en actividades que impliquen riesgos físicos, psíquicos, digitales o sociales que afecten su salud, seguridad, o contrarios a su desarrollo integral; ni en actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil, que por su naturaleza o por las condiciones en que se llevan a cabo, pueden dañar su moralidad.

2. Se prohíbe su desempeño en:

a) Labores que impliquen venta, expendio, transporte o manipulación de bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o productos que puedan generar adicción;
b) trabajos ambulantes o en la vía pública que se expongan a riesgos de tránsito, violencia u otros peligros sociales y ambientales;

c) labores que requieran nocturnidad, o que se desarrollen bajo tierra, agua, en alturas peligrosas o espacios confinados o cerrados que comprometan la seguridad del adolescente;
d) actividades que impliquen la manipulación de cargas pesadas, la exposición a sustancias químicas o biológicas peligrosas, explosivas, contaminantes, plaguicidas, agentes biológicos, radiaciones, así como a temperaturas extremas, altos niveles de ruido, vibraciones u otros factores ambientales nocivos;
e) trabajos de recogida de basura, limpieza de vertederos, reciclaje de desechos, construcción, minería, canteras, agricultura intensiva con uso de agroquímicos y en el servicio doméstico en hogares ajenos, por tratarse de sectores de alta vulnerabilidad y riesgo;
f) trabajos digitales riesgosos, incluidos aquellos que expongan a los adolescentes a contenidos violentos o degradantes, o que impliquen jornadas nocturnas extensas que interfieran con su descanso, así como cualquier modalidad de explotación sin respeto a los derechos y garantías laborales;
g) labores de alto riesgo pactadas en los convenios colectivos de trabajo;
h) el trabajo forzoso u obligatorio, y otras prácticas análogas, incluida la trata de personas y la servidumbre en todas sus manifestaciones;
i) la explotación sexual comercial, que implique la utilización y oferta de adolescentes para la prostitución, la producción de pornografía o espectáculos pornográficos, tanto presenciales como digitales;
j) las actividades tipificadas como ilícitas en la legislación nacional, incluida la utilización de adolescentes para la producción, tráfico o distribución de drogas u otros delitos; y
k) cualquier otra actividad que resulte necesario adicionar de conformidad con su interés superior, en consulta con las organizaciones sindicales y las comisiones de la Niñez, Adolescencias y Juventudes.

3. Se prohíbe que los adolescentes de quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad realicen labores que excedan de siete horas diarias o cuarenta semanales; que realicen trabajo extraordinario en cualquier modalidad; que laboren en días de descanso semanal, en días de conmemoración nacional, feriados o de receso adicional retribuido.

Artículo 134.1. Obligaciones del empleador. El empleador está obligado a:
a) Disponer con carácter previo a la incorporación al trabajo de adolescentes entre quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad, de un examen médico preempleo, obtener certificación facultativa de su aptitud física y psíquica para la actividad laboral que va a desempeñar;
b) asegurar que no se trate de labores prohibidas o peligrosas conforme a lo establecido en este Código;
c) garantizar la práctica de exámenes médicos periódicos, con el objetivo de verificar el estado de salud de los adolescentes y detectar oportunamente cualquier afectación derivada de la actividad laboral que realiza, con la periodicidad establecida en las disposiciones normativas complementarias del ministro de Salud Pública;
d) declarar expresamente en el contrato de trabajo o en la designación, que la actividad autorizada, no se encuentra comprendida entre las prohibiciones absolutas establecidas;
e) garantizar las pausas durante la jornada de trabajo, incluida la que se utiliza para la alimentación, según lo previsto en este Código, que no puede ser compensado ni sustituido por reducción del tiempo total de trabajo;

f) prestar especial atención a estos adolescentes con el propósito de facilitar su preparación, adaptación a la vida laboral y el desarrollo de su formación integral, garantizándoles el disfrute de la igualdad de derechos con el resto de los trabajadores;
g) elaborar y ejecutar un plan de capacitación específico para los adolescentes, que asegure la adquisición progresiva de conocimiento y habilidades técnicas y competencias laborales, la inclusión de medidas de protección de la salud física y psicológica, así como la evaluación periódica de los avances y necesidades de su capacitación;
h) designar para su tutoría a trabajadores con experiencia, los que deben cumplir con la capacidad demostrada y preparación mínima en acompañamiento formativo;
i) remitir copia del control de los adolescentes autorizados excepcionalmente a trabajar a la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social según los modelos establecidos; e
j) incluir en el expediente laboral del adolescente la autorización del Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social para incorporarse al trabajo.

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

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

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

Artículo 135. Inconformidad del adolescente. Si el adolescente que solicita incorporarse al trabajo se encuentra inconforme con la decisión adoptada por el Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social, tiene derecho a reclamar a la vía judicial, en la forma y plazos establecidos en este Código.

Artículo 136.1. Control administrativo. Para la incorporación al trabajo de los adolescentes bajo las circunstancias excepcionales previstas en este Título, el Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social que autoriza establece un control administrativo que contiene los datos siguientes:

a) Nombres y apellidos del adolescente que se incorpora al trabajo y de los titulares de la responsabilidad parental o de sus representantes legales;
b) edad del adolescente, acreditada mediante la presentación del documento de identidad o la tarjeta de menor, según corresponda;
c) dirección particular;
d) consentimiento por escrito del propio adolescente y de los titulares de la responsabilidad parental o de sus representantes legales;
e) circunstancia legal de las previstas en este Título, que motiva la incorporación al trabajo;
f) examen médico inicial y certificación de su estado de salud;
g) cargo en el que se incorpora al trabajo, cantidad de horas autorizado a laborar, régimen de trabajo y descanso y la remuneración que percibe;
h) constancia escrita de los exámenes médicos periódicos dispuestos por el Ministerio de Salud Pública para comprobar su estado de su salud;
i) condiciones de especial protección reforzada como embarazo adolescente, situación de discapacidad o condición socioeconómica de vulnerabilidad, cuando corresponda;

j) declaración expresa que la actividad no se encuentra comprendida entre las prohibiciones absolutas previstas en este Título; y
k) cualquier otro dato que a criterio de la autoridad competente o del empleador, resulte necesario para documentar el vínculo laboral del adolescente, en correspondencia con su interés superior.

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

Artículo 137. Capacidad de los adolescentes comprendidos entre los quince hasta cumplir los dieciocho años de edad autorizados que se incorporan al trabajo. Los adolescentes comprendidos entre los quince hasta cumplir los dieciocho años de edad que se incorporan al trabajo, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones previstos en este Título, pueden concertar todos los actos jurídicos concernientes al empleo y son plenos sujetos de derechos y obligaciones, de forma similar que el resto de los trabajadores que laboran con subordinación a un empleador.

TÍTULO III
CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 138. Objetivo de la capacitación. Los empleadores adoptan medidas para incentivar la capacitación, superación y preparación de los trabajadores, para contribuir a un desempeño laboral superior y elevar la eficiencia y calidad del trabajo.

Artículo 139.1. Acciones. La capacitación es el conjunto de acciones de preparación continuas y planificadas, en correspondencia con las necesidades de la producción, los servicios y los resultados de la evaluación del trabajo, concebida como una inversión, dirigida a mejorar las competencias laborales de los trabajadores, para cumplir las atribuciones y obligaciones de los cargos.

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

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

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

Artículo 140. Derechos y obligaciones respecto a la capacitación. Los trabajadores tienen derecho a recibir acciones de capacitación, superación y preparación en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios, los cambios organizativos, estructurales y tecnológicos, los objetivos estratégicos proyectados, el diagnóstico realizado y los resultados de la evaluación del trabajo.

Artículo 141.1. Responsabilidad del empleador. El empleador tiene la obligación de organizar la capacitación, superación y preparación de los trabajadores para desempeñarse en el cargo bajo las siguientes premisas:

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

Artículo 142. Gestión del proceso. La capacitación, superación y preparación de los trabajadores se imparte durante la jornada de trabajo, salvo que atendiendo a la naturaleza de la producción o los servicios puedan utilizarse otras vías, lo cual se rige por lo previsto en la disposición normativa específica.

Artículo 143. Capacitación a los trabajadores de nueva incorporación. El empleador antes de organizar cursos de capacitación con trabajadores de nueva incorporación, tiene que comprobar que no existen jóvenes próximos a graduarse que se preparan en el sistema regular de educación, en la cantidad y especialidad demandada, en cuyo caso reciben una remuneración equivalente al salario mínimo vigente.

Artículo 144.1. Estudio por esfuerzo personal. Los trabajadores tienen derecho a estudiar bajo el principio de utilizar su tiempo libre y a partir de su esfuerzo personal, excepto los casos de especial interés estatal que se regulan en este Código.

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

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

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

Artículo 145.1. Diagnóstico. El jefe de la entidad coordina, orienta y controla el desarrollo del diagnóstico de las necesidades de capacitación, superación y preparación de cada persona trabajadora.

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

Artículo 146.1. Plan de capacitación. El plan de capacitación se elabora teniendo en cuenta el plan o presupuesto de la entidad, se analiza con los trabajadores, y se aprueba en el órgano colegiado de dirección de común acuerdo con la organización sindical, el que se anexa al convenio colectivo de trabajo.

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

Artículo 147.1. Medición del impacto de la capacitación. El impacto de las acciones de capacitación se mide a partir del aumento de la eficiencia, eficacia, productividad y calidad del trabajo logrado de forma individual por la persona trabajadora y en general, el que contribuye al mejoramiento del ambiente laboral y la disminución de los riesgos en el trabajo, en cuyo caso se evalúa la correspondencia entre los gastos incurridos y los objetivos obtenidos a corto, mediano y largo plazo.

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

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

CAPÍTULO III
CAPACITACIÓN Y SUPERACIÓN DE ESPECIAL INTERÉS ESTATAL

Artículo 148. Aspectos para la capacitación y superación de especial interés estatal. La capacitación y superación de especial interés estatal son las acciones que resultan necesarias para la entidad teniendo en cuenta:

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

Artículo 149.1. Autoridades facultadas para su aprobación. Las acciones de capacitación, superación y posgrado para los trabajadores que se consideran de especial interés estatal se aprueban por:

a) Los jefes de los órganos estatales, organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales, para las oficinas centrales y sus entidades subordinadas o adscritas;
b) los jefes de los grupos empresariales y de las empresas; y
c) los jefes de los órganos locales del Poder Popular para las unidades presupuestadas que se les subordinan.

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

Artículo 150.1. Tratamiento laboral y salarial. Se considera como tiempo de trabajo, el período dedicado por los cuadros y los trabajadores a la capacitación y superación de especial interés estatal, y a estos efectos reciben el tratamiento salarial siguiente:

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

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

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

Artículo 151.1. Prioridad para la superación de los profesionales. Los rectores de las universidades y directores de las entidades de ciencia, tecnología e innovación, priorizan y autorizan el acceso a las maestrías y doctorados a los recién graduados de la educación superior incorporados a la actividad docente, científica, la innovación y la creación artística y a otros que por especial interés estatal así lo requieran, según lo previsto en la legislación específica, en beneficio de un mejor desempeño de su labor o para la actividad que se están preparando.

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

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

CAPÍTULO IV
PREPARACIÓN DEL RECIÉN GRADUADO

Artículo 152. Objetivos. Los recién graduados de nivel superior y técnicos de nivel medio superior, realizan su adaptación laboral y la preparación complementaria para consolidar y desarrollar los conocimientos adquiridos y las habilidades prácticas, que le permiten asumir un cargo o prepararse en una actividad, a los fines de complementar su formación técnica y laboral.

Artículo 153. Obligaciones del empleador con los recién graduados. El empleador con relación a los recién graduados viene obligado a:

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

Artículo 154.1. Ubicación en cargos. El empleador viene obligado a ubicar a los recién graduados que cumplen el servicio social en los cargos vacantes en la entidad según su perfil profesional, siempre que existan y reúnan las competencias laborales establecidas, por el cual reciben el salario del cargo que ocupan.

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

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

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

Artículo 155.1. Responsabilidad del tutor. El jefe de la entidad designa un tutor con reconocido prestigio, conocimientos y experiencia en la actividad, para supervisar y conducir la preparación del recién graduado.

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

Artículo 156.1. Plan de preparación. El plan se elabora con la participación del personal técnico o de dirección, teniendo en cuenta la formación del recién graduado, así como las tareas, obligaciones y competencias laborales a desarrollar en el cargo o la actividad para la que se prepara y se aprueba por el jefe del área a la que se asigna.

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

Artículo 157.1. Contenido de la preparación. La preparación para el cargo o actividad contempla períodos de rotación por las diferentes áreas funcionales o por diferentes cargos afines, con el objetivo de conocer las funciones generales y su interrelación con el proceso de trabajo principal.

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

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

Artículo 158.1. Plazos para la preparación. La duración de la preparación es de hasta dos años y no puede ser inferior a ciento ochenta días, en cuyo caso el jefe de la entidad o en quién este delegue, determina este plazo de forma individual, teniendo en cuenta la complejidad del trabajo y los conocimientos adquiridos de lo cual deja evidencia fundamentada.

2. La preparación se realiza dentro del mismo plazo en que los recién graduados que se asignan a una entidad, cumplen el Servicio Social.

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

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

Artículo 159.1. Evaluación del recién graduado. El jefe de la entidad o en quien este delegue, en el plazo acordado en el convenio colectivo de trabajo para la evaluación, teniendo en cuenta la evaluación del tutor designado, comprueba si cumplió los objetivos propuestos y está en condiciones para desempeñar el cargo, sin el acompañamiento del tutor.

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

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

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

Artículo 160. Reserva científica. En las entidades de ciencia, tecnología e innovación, y en otras instituciones se conforma la reserva científica integrada por recién graduados que se incorporan a la investigación científica y tecnológica, lo cual se rige por lo previsto en la disposición normativa específica.

Artículo 161.1. Preparación de los recién graduados de cursos por encuentro y a distancia. Los recién graduados de los cursos por encuentro y a distancia, acceden al empleo según el procedimiento previsto en este Código, de forma directa mediante las convocatorias en las entidades o utilizando otras vías establecidas.

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

TÍTULO IV
SERVICIO SOCIAL

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 162.1. Servicio Social. El servicio social consiste en el deber de los recién graduados de cursos diurnos de la Educación Superior y de técnico de nivel medio superior, de poner los conocimientos adquiridos en función de la sociedad que demanda la participación de la fuerza de trabajo calificada, como parte de la planificación y prioridades del desarrollo económico y social, por un período determinado.

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

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

Artículo 163.1. Sujetos. Tienen el deber de cumplir el servicio social los ciudadanos cubanos que se gradúan en la educación superior en los cursos diurnos, incluidos los que egresan del referido nivel educacional en el extranjero por interés institucional.

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

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

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

Artículo 164.1. Duración. El servicio social tiene una duración de tres años, y se combina con el servicio militar activo o con el trabajo socialmente útil, a los efectos de su cumplimiento, de modo que la suma de ambos complete este período, y se cumple en la entidad a que se destina el graduado.

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

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

Artículo 165.1. Autorización para viajar por asuntos particulares. Los recién graduados sujetos al cumplimiento del servicio social, pueden ser autorizados a viajar por asuntos particulares, en los plazos y condiciones previstas en este Código.

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

CAPÍTULO II
UBICACIÓN Y ASIGNACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO CALIFICADA

Artículo 166.1. Ubicación anticipada. A partir de la demanda de fuerza de trabajo calificada, los estudiantes de la enseñanza superior y los técnicos de nivel medio superior de los cursos diurnos con capacidad jurídica para establecer relaciones de trabajo, se ubican de forma anticipada desde los últimos años de la carrera y especialidad, para desarrollar la preparación y el conocimiento para el empleo y estrechar los vínculos entre el futuro graduado y la entidad en que se ubica una vez graduado, lo que se rige por lo previsto en la disposición normativa específica.

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

Artículo 167.1. Asignación. Los graduados de cursos diurnos son ubicados en un órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, grupo empresarial, órgano local del Poder Popular u otras entidades e instituciones para el cumplimiento del servicio social.

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

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

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

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

Artículo 168. Ubicación en el sector no estatal. Si no existe posibilidad de ubicación en el sector estatal, las direcciones de Trabajo y Seguridad Social municipales, establecen previamente convenios con las entidades del sector no estatal, para la ubicación de los recién graduados a los fines del cumplimiento del servicio social, a partir de su necesidad de fuerza de trabajo calificada.

Artículo 169.1. Correspondencia en la ubicación del recién graduado. El cargo o la actividad que va a desarrollar el recién graduado debe corresponderse con los estudios cursados y con las necesidades de la producción y los servicios.

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

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

CAPÍTULO III
CUMPLIMIENTO DEL SERVICIO SOCIAL

Artículo 170.1. Incorporación del recién graduado. El recién graduado tiene el deber de presentarse en la entidad a la que fue asignado, dentro del plazo previsto en el Apartado 3 del Artículo 167, y de no presentarse en este plazo, la entidad realiza las gestiones para su incorporación en un plazo que no exceda de treinta días.

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

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

Artículo 171.1. Suspensión del cumplimiento del servicio social. Los graduados que no se incorporen o interrumpan el cumplimiento del servicio social por causas justificadas, lo fundamentan ante el jefe de la entidad al que fue asignado, el que decide si procede o no la suspensión y lo notifica a la autoridad que lo ubicó.

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

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

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

5. El período de suspensión del servicio social a que se hace referencia en este artículo, no se considera dentro del plazo para el cumplimiento del servicio social.

Artículo 172.1. Procedimiento de inhabilitación. Los graduados que tienen el deber de cumplir el servicio social y se niegan, no aceptan realizarlo en el lugar y cargo al que fueron asignados, o interrumpen el período de cumplimiento del servicio social sin causas debidamente justificadas, se les inhabilita para el ejercicio profesional.

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

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

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

Artículo 173.1. Inhabilitación para el ejercicio profesional. Evaluada la solicitud en un plazo que no exceda los treinta días hábiles, el Director Jurídico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resuelve lo que procede mediante Resolución, lo que se comunica al órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, grupo empresarial, órgano local del Poder Popular, la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social y otras instituciones, según corresponda, para su conocimiento y notificación al graduado.

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

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

Artículo 174.1. Suspensión de la inhabilitación. Los graduados inhabilitados pueden en cualquier momento, solicitar la suspensión de la inhabilitación para el ejercicio profesional, la que se tramita por el órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, grupo empresarial, órgano local del Poder Popular, la institución que lo aprueba como actor económico, u otras entidades e instituciones a las que fue asignado el graduado, ante el Director Jurídico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el que resuelve lo que procede utilizando el mismo procedimiento.

2. En los casos previstos en el Apartado 1 de este artículo y una vez suspendida la inhabilitación, el recién graduado se incorpora a cumplir el servicio social o el período restante en el lugar donde fue asignado o en su defecto, en el que se determine por la autoridad que solicitó la suspensión de la inhabilitación.

Artículo 175. Límites en la contratación de graduados inhabilitados. Los empleadores no pueden contratar recién graduados que se encuentran inhabilitados en cargos o actividades, para cuyo ejercicio requieren la titulación o calificación de los estudios cursados.

TÍTULO V
PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA

Artículo 176.1. Protección a la mujer trabajadora. El empleador viene obligado a crear y mantener condiciones de trabajo seguras y saludables para la mujer trabajadora, a los fines de considerar su condición biológica como mujer, gestante o madre.

2. Cuando existan situaciones de desequilibrio respecto a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en ocasión del trabajo, pueden adoptarse medidas especiales de carácter temporal, que se incluyen en el convenio colectivo de trabajo, hasta que desaparezcan las condiciones que justifican esta adopción.

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

Artículo 177.1. Beneficios. Para garantizar la protección a la trabajadora, se conceden prestaciones durante el embarazo, la etapa pre y postnatal, la prestación social y en caso de enfermedad del hijo menor de dieciocho años, de conformidad con lo previsto en la legislación específica de maternidad.

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

Artículo 178.1. Derechos irrenunciables. La trabajadora gestante, cualquiera que sea la actividad que realiza, está en la obligación de recesar en sus labores cuando arriba a las treinta y cuatro semanas de embarazo o las treinta y dos si este fuera múltiple, y a disfrutar de una licencia retribuida, en la forma y cuantía establecidas en la legislación específica de maternidad.

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

Artículo 179. Prohibiciones. El empleador no puede condicionar la contratación de mujeres, la permanencia o la promoción en el empleo de las mujeres trabajadoras, debido a su estado de embarazo, ni puede terminar la relación de trabajo por este motivo.

TÍTULO VI
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 180.1. Concepto y principios. La Organización del Trabajo es un proceso que integra la gestión por competencias, la tecnología, los medios de trabajo y materiales en el proceso de trabajo, mediante la aplicación de métodos y procedimientos que posibiliten trabajar de forma racional y armónica con niveles requeridos de seguridad, salud y medioambientales, con el fin de cumplir los objetivos establecidos en la entidad con eficiencia, eficacia, productividad y calidad en el trabajo.

2. La organización del trabajo consiste en planificar, estructurar y coordinar las actividades laborales y se rige por los principios de integralidad, al considerar los recursos, materiales y financieros con que cuenta la entidad, así como el capital humano; sistematicidad, que se basa en la búsqueda permanente de las reservas de productividad y de la

elevación de la eficiencia en cada uno de los procesos que realiza la entidad; activa participación de los trabajadores y su organización sindical en el diseño de las medidas y su control, aportando sus experiencias y sugerencias.

Artículo 181.1. Estudios de organización del trabajo. Las entidades realizan estudios de organización del trabajo, dirigidos a perfeccionar las condiciones técnicas y organizativas de la producción y los servicios, determinar los gastos de trabajo necesarios, la estructura y plantilla de cargos, así como el análisis, descripción y diseño de puestos en correspondencia con los procesos que realiza, para lograr la mejora continua de los resultados económicos y sociales.

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

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

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

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

Artículo 182. Estructura organizacional. La estructura organizacional es la forma de distribuir las funciones, jerarquía, coordinación de los procesos y comunicación en una entidad, para alcanzar los objetivos propuestos.

Artículo 183.1. Plantilla de cargos. La plantilla de cargos es la materialización de la estructura organizacional, contiene la composición de las unidades organizativas, la denominación y cantidad de cargos, categoría ocupacional, salario y requisitos de calificación, que se exigen para cumplir la misión u objeto social según corresponda.

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

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

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

Artículo 184.1. Nivel de aprobación. Las estructuras organizacionales y las plantillas de cargos se aprueban en el proceso de la elaboración del plan anual, por los jefes de las entidades u órgano colegiado de dirección, según corresponda, de común acuerdo con la organización sindical del nivel correspondiente; y en el proceso de aprobación se considera la estructura organizativa, así como las cifras directivas emitidas por el Gobierno.

2. En las instituciones presupuestadas, la facultad corresponde a los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y los órganos locales del Poder Popular con relación a sus unidades organizativas, o a los órganos colegiados de dirección cuando corresponda, de común acuerdo con la organización sindical a su nivel.

3. En los centros docentes del sector de la educación, la plantilla de cargos se aprueba previo al inicio del curso escolar.

4. La autoridad facultada aprueba la plantilla de cargos, previo a la presentación y discusión del plan y presupuesto de la economía en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores.

5. La estructura organizacional y las plantillas de cargos se modifican siempre que cambien las condiciones o premisas que sirvieron de base para su aprobación.

Artículo 185. Modelos. La Plantilla de Cargos y el Registro de Trabajadores se elaboran conforme a los modelos establecidos en la disposición normativa complementaria emitida por el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y es responsabilidad de la entidad conservarlos y mostrarlos a las autoridades facultadas, mientras estos se encuentren vigentes.

CAPÍTULO III
TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo 186. Alcance. El trabajo a distancia y el teletrabajo son formas de organización del trabajo, mediante las cuales la persona trabajadora realiza sus labores fuera del ámbito físico de la entidad, en zonas alternativas al lugar de trabajo convenido entre las partes o fijado en el contrato de trabajo, suplemento o documento de designación que haya formalizado la relación laboral, de acuerdo con la profesión, las atribuciones y obligaciones del cargo y la actividad a desarrollar.

Artículo 187.1. Trabajo a distancia. El trabajo a distancia es una forma de organización del trabajo en la que la persona trabajadora desempeña su labor con carácter regular en su domicilio o en otras instituciones ajenas a la entidad, durante toda la jornada o parte de ésta, y alterna con la presencia física en la entidad.

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

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

Artículo 188.1. Teletrabajo. El teletrabajo es una forma de organización del trabajo en la cual la persona trabajadora desempeña una actividad laboral, mediante el uso exclusivo o prevalente de las tecnologías de la información y las comunicaciones que garantiza el empleador, sin presencia física en la entidad.

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

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

Artículo 189.1. Determinación de los cargos. El empleador de conjunto con la organización sindical correspondiente, definen a partir de la estructura y plantilla de cargos aprobada y los estudios de organización del trabajo, los cargos en los que se puede utilizar el trabajo a distancia y el teletrabajo, siempre que la naturaleza de la actividad y la infraestructura disponible lo permita, sin afectar el cumplimiento de las actividades y su control, lo que se pacta como anexo al convenio colectivo de trabajo.

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

Artículo 190. Contenido adicional del contrato. Las cláusulas del contrato de trabajo inicial, el suplemento que suscriban las partes o la modificación al documento de designación para utilizar una de estas formas de organización, contienen además de las exigidas con carácter general, los elementos siguientes:

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

Artículo 191.1. Derechos y obligaciones de la persona trabajadora. La persona trabajadora que labora a distancia o mediante el teletrabajo tiene los mismos derechos y obligaciones que las que laboran de forma presencial, con excepción de las obligaciones inherentes al trabajo presencial relacionados con la puntualidad, la asistencia y la realización de trabajo extraordinario.

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

3. La persona trabajadora tiene derecho, siempre que sea posible por el cargo que ocupa, a solicitar y pactar con el empleador el uso de esta forma de organización, cuando concurren circunstancias personales, tiene limitaciones en la movilidad debido a su situación de discapacidad o tiene familiares en situación de dependencia bajo su cuidado, como

vía para conciliar las actividades laborales con la vida personal, en cuyo caso se aporta la documentación que fundamenta la solicitud, según el caso.

Artículo 192.1. Obligaciones del empleador. En relación con el trabajo a distancia y el teletrabajo el empleador adopta las medidas necesarias para:

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

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

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

Artículo 193.1. Garantía de la infraestructura tecnológica. El empleador garantiza los dispositivos, medios informáticos y otros recursos a utilizar por de la persona trabajadora, así como la conectividad en el caso del teletrabajo, y a estos efectos, certifica que poseen la calidad requerida para el desempeño de su trabajo, a partir de realizar las prestaciones de activos fijos tangibles que forman parte del patrimonio de la entidad, en cuyo caso se firman las actas de responsabilidad material que correspondan.

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

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

a) Velar porque las computadoras, dispositivos y medios para el teletrabajo son los requeridos en cantidad y calidad;
b) garantizar que de la persona trabajadora posee las herramientas de comunicación a utilizar, así como los permisos de conectividad o traslado;
c) planificar y asegurar el mantenimiento preventivo de los medios y equipos necesarios para el desarrollo de la actividad y los suministros de operación;
d) velar por el cumplimiento de las disposiciones sobre la seguridad de los datos y la privacidad; y
e) en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia o el teletrabajo, garantizar el reemplazo o reparación de los medios y equipos en el menor tiempo posible.

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

Artículo 194. Obligaciones de la persona trabajadora respecto al uso de los medios tecnológicos. La persona trabajadora sujeto a una de estas formas de organización del trabajo, en relación con la infraestructura tecnológica viene obligado a:

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

Artículo 195.1. Ejercicio de reversibilidad. La decisión de trabajar a distancia o mediante el teletrabajo, desde una modalidad de trabajo presencial es reversible para el empleador y para la persona trabajadora, y su ejercicio se efectúa en los plazos y condiciones establecidas en el contrato de trabajo, documento de designación o en el convenio colectivo de trabajo.

2. La persona trabajadora que labora mediante la modalidad de trabajo a distancia o en teletrabajo, puede solicitar el retorno a la forma presencial en cualquier momento.

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

Artículo 196.1. Reversibilidad a iniciativa del empleador. El empleador puede determinar que la persona trabajadora regrese a la modalidad presencial, debido a que no se han alcanzado los objetivos propuestos, cambios en la naturaleza de la actividad laboral

que realiza y que requieran su presencia en la entidad, la rotura de medios tecnológicos sin posibilidad de sustitución inmediata y otras razones que justifiquen esta decisión, y a estos efectos, le notifica los fundamentos en que se basa esa decisión.

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

Artículo 197. Protección del derecho de la persona trabajadora. Si la persona trabajadora se niega a trabajar a distancia o mediante el teletrabajo o, retorna al trabajo presencial cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo anterior, el empleador no puede terminar la relación de trabajo o modificar las condiciones iniciales sin su consentimiento, salvo en los casos contemplados en el artículo precedente, y si se encuentra inconforme con la decisión del empleador, tiene derecho a reclamar en los plazos y condiciones previstas en este Código.

Artículo 198.1. Teletrabajo desde el exterior. La persona trabajadora que viaja al exterior por asuntos particulares, puede continuar laborando por interés del empleador durante el período que se autoriza, mediante el uso del teletrabajo, siempre que las condiciones y las características de la actividad a ejecutar lo permitan, en cuyo caso se realiza un suplemento al contrato de trabajo, sin suspensión de la relación de trabajo.

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

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

Artículo 199. Causas de los procesos. A partir de la realización de estudios de organización del trabajo por necesidades del funcionamiento de la entidad, por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, puede producirse el cese de la relación de trabajo por causas no imputables a la persona trabajadora, como consecuencia de la amortización del cargo que desempeña.

Artículo 200.1. Premisas. Como premisa para determinar los trabajadores que permanecen en la entidad, los cargos que se amortizan y la cantidad de personas afectadas, se aprueba una nueva plantilla de cargos por la autoridad que corresponde según lo previsto en este Código, y se adoptan las medidas para reducir los perjuicios, fundamentado por los resultados de los estudios de organización del trabajo y económicos realizados, de los cuales se deja constancia escrita.

2. A los efectos de este Código y de sus disposiciones normativas complementarias, la amortización de cargos es la acción de eliminar un cargo de la plantilla.

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

Artículo 201. Cambio de estructura sin amortización de cargos. Los trabajadores que en virtud de las medidas organizativas aplicadas en la entidad donde laboran, no resultan amortizados sus cargos, pero sí modificados en su nomenclatura, nivel de subordinación o traspasa-

da la actividad de una unidad a otra, dentro o fuera de la entidad y continúan realizando las mismas funciones, no se consideran afectadas por estas decisiones a todos los efectos legales y cobran el salario del cargo que pasan a ocupar.

Artículo 202.1. Alcance. Para determinar el cese de la relación de trabajo se analizan los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, de confianza, funcionarios y otros trabajadores designados, con excepción de los recién graduados durante el período de cumplimiento del Servicio Social, todo lo cual se rige por el principio de capacidad demostrada para la determinación de las que permanecen en la entidad, sobre la base de que en cada cargo permanece el más capaz, sin discriminación directa o indirecta de ningún tipo.

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

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

Artículo 203. Medidas a adoptar. Ante la ocurrencia de situaciones temporales por motivos económicos, el jefe de la entidad de común acuerdo con la organización sindical, para minimizar las afectaciones adopta las medidas siguientes:

a) Restringir la contratación de personal de nuevo ingreso;
b) enviar a la persona trabajadora a cursos de capacitación o de recalificación; o
c) pactar con la persona trabajadora la modificación de las condiciones iniciales mediante la reducción temporal de la jornada de trabajo, en cuyo caso la remuneración se abona por el tiempo real laborado.

Artículo 204.1. Procedimiento. El jefe de la entidad ante la ocurrencia de procesos de reorganización por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, de común acuerdo con la organización sindical, previa evaluación en el órgano colegiado de dirección y análisis en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, aplica el procedimiento siguiente:

a) Informa a los trabajadores sobre la decisión adoptada, los motivos, el número, categorías ocupacionales de las afectadas y el período durante el cual se realiza el proceso, así como su organización y control;
b) notifica lo descrito en el inciso anterior a la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social y a la organización sindical del nivel municipal donde radica la entidad que genera el proceso, a los fines de coordinar las alternativas de empleo que presenta el territorio para la propuesta de reubicación, lo que no excluye que la persona trabajadora afectada gestione su reubicación en cualquier entidad, organización o actividad laboral;
c) actualiza y capacita al Comité de Expertos para desarrollar el proceso;
d) teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Expertos, determina los que permanecen laborando en la entidad y los afectados por el proceso;
e) en caso de creación de una nueva entidad por fusión de dos o más, se constituyen con carácter temporal un Comité de Expertos, integrado por representantes de las entidades que se fusionan, para garantizar la representatividad; e
f) informa a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social del municipio de residencia de los trabajadores afectados por esta medida que se encuentran en situación de vulnerabilidad, a los efectos de evaluar si requieren una prestación monetaria temporal de la asistencia social.

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

Artículo 205.1. Extinción de la entidad. Si se extingue la entidad sin que se subrogue otra en su lugar y existen trabajadores pendientes de notificar y dar cumplimiento al tratamiento laboral y salarial previsto en este Código, el jefe del órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, grupo empresarial u órgano local del Poder Popular al que se subordina, define la entidad de su sistema que se encarga de este mandato.

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

Artículo 206.1. Notificación de la decisión. La decisión se notifica a los afectados mediante escrito fundamentado del jefe de la entidad, que debe contener las razones específicas que lo determinan.

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

Artículo 207.1. Excepciones de la notificación. A la persona trabajadora afectada, el jefe de la entidad o en quién este delegue no le puede notificar la decisión durante:

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

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

Artículo 208.1. Proceso de notificación. El jefe de la entidad o en quien este delegue deja constancia escrita de la propuesta realizada a cada persona trabajadora afectada, la que debe estar acorde con su capacidad demostrada, y lo notifica mediante la entrega de una copia.

2. La persona trabajadora, una vez conocida la propuesta, dispone de hasta cinco días hábiles para informar por escrito su aceptación o no.

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

Artículo 209.1. Tratamiento laboral. La persona trabajadora afectada que se reubica de forma definitiva recibe la remuneración por el cargo que pasa a ocupar, de acuerdo con las formas y sistemas de pago aplicados.

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

Artículo 210.1. Tratamiento salarial. La persona trabajadora que resulta afectada por las medidas adoptadas, tiene derecho a recibir una protección a sus ingresos, cuando no logre un empleo por gestión de la entidad o por su propia gestión.

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

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

Artículo 211. Concesión de las vacaciones acumuladas. La entidad una vez determinados los trabajadores afectados por las medidas adoptadas, antes de hacer efectiva la reubicación puede, a solicitud de estos, conceder las vacaciones anuales acumuladas.

Artículo 212.1. Tratamiento de seguridad social. La persona trabajadora que la entidad no puede notificarle la decisión por estar incapacitada para el trabajo, y durante el período se declara la invalidez parcial o total, se le aplica el tratamiento de seguridad social regulado en la ley.

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

Artículo 213. Inconformidades con la decisión. Cuando la persona trabajadora aprecia que en la determinación de las decisiones adoptadas, se cometieron violaciones en los aspectos formales del procedimiento y relativas al fondo del asunto, puede reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral o ante la instancia prejudicial según corresponda, y de existir inconformidad de algunas de las partes con la decisión de este, puede presentar demanda a la vía judicial, según el procedimiento vigente para la solución de los conflictos del trabajo y de la seguridad social.

Artículo 214.1. Control de los procesos. Los directores de Trabajo y Seguridad Social municipales y provinciales controlan los procesos de reorganización en las entidades de su territorio e informan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social según este disponga.

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

Artículo 215. Tratamiento en las formas de gestión aprobadas. En los casos de disolución de una micro, pequeña o mediana empresa y cualquier otra forma de gestión aprobada, o cuando se dispone cualquiera de las sanciones penales aplicables a las personas jurídicas, antes de la extinción se aplica el tratamiento laboral y salarial previsto en este Capítulo, mediante el órgano de control correspondiente.

CAPÍTULO V
RÉGIMEN DE TRABAJO Y DESCANSO

SECCIÓN PRIMERA
Generalidades

Artículo 216.1. Régimen de trabajo y descanso. El régimen de trabajo y descanso es el tiempo que comprende las jornadas de trabajo diarias y el descanso semanal.

2. El tiempo de trabajo, es el período durante el cual la persona trabajadora labora con subordinación a un empleador y viene obligado a cumplir la prestación laboral pactada y el orden laboral establecido.

3. El tiempo de descanso y necesidades personales, es el comprendido dentro de la jornada de trabajo, que se utiliza para recuperar las energías gastadas en la actividad laboral y satisfacer sus necesidades personales con una duración máxima de treinta minutos.

4. El descanso diario es el comprendido entre la terminación de la jornada de trabajo aprobada y el inicio de la otra jornada.

5. El descanso semanal asegura a la persona trabajadora disponer de un tiempo adecuado para recuperarse de la fatiga que produce la actividad laboral y desarrollar actividades no relacionadas con sus responsabilidades laborales; se establece para promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y contribuir a su bienestar.

Artículo 217.1. Descanso semanal. La persona trabajadora tiene derecho a un descanso semanal mínimo de veinticuatro horas consecutivas, lo que equivale a un día de descanso por cada seis días de trabajo.

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

3. En las entidades y actividades en las que no puede interrumpirse el trabajo por las condiciones técnico-organizativas de la producción, porque están obligadas a prestar un servicio cotidiano y permanente a la población o a otras entidades, el descanso se fija cualquier otro día de la semana, de acuerdo con un programa elaborado a ese efecto por el empleador de común acuerdo con la organización sindical y los trabajadores.

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

Artículo 218.1. Aprobación del régimen de trabajo y descanso. El régimen de trabajo y descanso se aprueba por el jefe de la entidad, excepto en las instituciones presupuestadas cuya aprobación corresponde a los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y órganos locales del Poder Popular, en todos los casos de común acuerdo con la organización sindical.

2. Las autoridades previstas en el Apartado 1 de este artículo pueden aprobar regímenes de trabajo y descanso excepcionales debido a la naturaleza del trabajo, la complejidad de su control y la necesidad de reducir gastos, cuando el trabajo se realiza en lugares inhóspitos, inaccesibles o lejanos al lugar de residencia de la persona trabajadora, o para labores que se desarrollan en condiciones diferentes a las que se establecen en este Código.

3. El régimen de trabajo y descanso excepcional debe aprobarse como resultado de los estudios de organización del trabajo realizados y debe tener una correspondencia entre la jornada de trabajo aprobada y el descanso establecido, en los períodos que comprenda, para evitar fatigas o sobrecargas que ocasionen daños a la salud de los trabajadores, accidentes de trabajo o surjan nuevos riesgos en el trabajo que previsiblemente pueden ser controlados.

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

Artículo 219.1. Turnos diurnos y nocturnos. El régimen de trabajo y descanso pueden establecerse en turnos de trabajo diurno o nocturno.

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

3. Cuando el trabajo se efectúe por turnos, la duración puede sobrepasar las ocho horas diarias, y cuarenta y cuatro horas por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales.

SECCIÓN SEGUNDA
Jornada, pausas y horario de trabajo

Artículo 220.1. Jornada de trabajo. La jornada semanal puede establecerse entre cuarenta y cuarenta y cuatro horas, en dependencia de las labores.

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

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

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

Artículo 221.1. Pausas en la jornada de trabajo. El empleador de común acuerdo con la organización sindical, determinan la concesión de una o dos pausas dentro de la jornada de trabajo, para el descanso y necesidades personales de los trabajadores, lo que se pacta en el convenio colectivo de trabajo.

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

Artículo 222.1. Pausas para la alimentación. En las actividades organizadas en dos turnos de trabajo se concede, fuera de la duración de la jornada de trabajo y no computable en esta, una pausa para el almuerzo o la comida no inferior a treinta minutos.

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

Artículo 223.1. Horario de trabajo. El horario de trabajo es una medida organizativa para dar cumplimiento a la jornada de trabajo y expresa las horas de comienzo y terminación del trabajo.

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

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

SECCIÓN TERCERA
Jornada de trabajo reducida

Artículo 224.1. Jornada de trabajo reducida. La jornada reducida es la que se aplica a los trabajadores que laboran por un período inferior a la jornada diaria y semanal, y perciben la remuneración correspondiente a la jornada completa, la que se aplica en los casos siguientes:

a) A los trabajadores que en el desarrollo de su trabajo están expuestos de modo prolongado a condiciones que pueden afectar su salud;
b) a los adolescentes de quince y hasta cumplir dieciocho años de edad, que se incorporan al trabajo, en las circunstancias excepcionales previstas en este Código; y
c) para realizar actividades profesionales y otras de menor complejidad que lo permitan, a partir de la capacidad demostrada de la persona trabajadora.

2. La jornada reducida a la que se hace referencia en el inciso c) del Apartado 1 de este artículo, se autoriza por el empleador de común acuerdo con la organización sindical, y en el convenio colectivo de trabajo se acuerdan las condiciones y el procedimiento para su concertación.

Artículo 225.1. Solicitud de aprobación de jornada reducida. Los cargos y actividades en las cuales se aplican jornadas reducidas a las que se hace referencia en el inciso a) del artículo anterior, se aprueban por el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, grupos empresariales y órganos locales del Poder Popular.

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

3. Esta solicitud se acompaña de la fundamentación siguiente:

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

Artículo 226.1. Procedimiento de aprobación. A partir de recibir la solicitud, el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social crea un grupo de trabajo temporal, integrado por representantes de los ministerios de Trabajo y Seguridad Social, que lo preside, de Salud Pública, así como del órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, grupo empresarial y órgano local del Poder Popular solicitante y de la organización sindical correspondiente.

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

3. El titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social somete el dictamen a consulta del órgano colegiado de dirección del organismo y dicta la Resolución que corresponda, la que notifica a la autoridad solicitante y a la organización sindical correspondiente.

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

SECCIÓN CUARTA
Trabajo extraordinario

Artículo 227.1. Trabajo extraordinario. El trabajo extraordinario es el que se convoca por iniciativa del empleador, en exceso de la jornada aprobada, y puede adoptar la forma de horas extras, de doble turno o de habilitación como laborables de los días de descanso semanal.

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

Artículo 228. Excepción a la realización de trabajo extraordinario. Los trabajadores no están obligados a realizar trabajo extraordinario, salvo en los siguientes casos de interés social:

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

Artículo 229.1. Límites del trabajo extraordinario. La persona trabajadora no está obligado a laborar, por concepto de horas extras, más de cuatro horas en dos días consecutivos, ni a doblar más de dos turnos en cada semana.

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

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

Artículo 230.1. Retribución del trabajo extraordinario. A los trabajadores de cualquier categoría ocupacional que realizan trabajo extraordinario convocado por el empleador, se les remunera el tiempo que trabajan en estas condiciones, con un incremento del veinticinco por ciento cada hora que se labora en exceso, en relación con el salario básico que se recibe por la forma de pago que se aplica.

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

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

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

SECCIÓN QUINTA

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

Artículo 231.1. Días de conmemoración oficial. Se conmemoran oficialmente cada año, las efemérides siguientes:

a) Veintiocho de enero, "Natalicio del Héroe Nacional José Martí Pérez";
b) veinticuatro de febrero, "Grito de Baire";
c) ocho de marzo, "Día Internacional de la Mujer";
d) trece de marzo, "Ataque Revolucionario al Palacio Presidencial";
e) dieciséis de abril, "Día del Miliciano";
f) diecinueve de abril, "Victoria de Playa Girón";
g) diecisiete de mayo, "Día de la Reforma Agraria y del Campesino";
h) treinta de julio, caída en combate de Frank País García, "Día de los Mártires de la Revolución";
i) doce de agosto, "Victoria popular contra la tiranía machadista";
j) seis de octubre, "Día de las Víctimas del Terrorismo de Estado";
k) ocho de octubre, caída en combate del Comandante Ernesto Che Guevara de la Serna, "Día del Guerrillero Heroico";
l) veintiocho de octubre, "Desaparición del Comandante Camilo Cienfuegos Gorriarán";
m) veintisiete de noviembre, fusilamiento de los estudiantes de medicina, "Día de Duelo Estudiantil";
n) dos de diciembre, desembarco de los expedicionarios del Granma, "Día de las Fuerzas Armadas Revolucionarias"; y
ñ) siete de diciembre, caída en combate del Lugarteniente General Antonio Maceo Grajales, "Día de los caídos en nuestras Guerras de Independencia y en las luchas internacionalistas de nuestro pueblo".

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

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

Artículo 232.1. Días de conmemoración nacional y feriados. Los días de conmemoración nacional son los aniversarios siguientes:

a) Primero de Enero, "Aniversario de la Revolución";
b) Primero de Mayo, "Día Internacional de los Trabajadores";
c) Veintiséis de Julio, "Día de la Rebeldía Nacional"; y

d) Diez de Octubre, "Inicio de las Guerras de Independencia".

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

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

Artículo 233.1. Traslado del descanso dominical. Cuando los días de conmemoración nacional primero de mayo y diez de octubre coinciden con un domingo, el descanso dominical se traslada para el lunes siguiente.

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

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

Artículo 234.1. Receso laboral retribuido. Los órganos superiores del Estado o Gobierno o el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cumplimiento de una decisión gubernamental o de los órganos superiores del Estado o Gobierno, de forma excepcional pueden declarar determinados días como de receso laboral retribuido, aplicable a una actividad, un territorio o al país.

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

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

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

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

Artículo 235.1. Habilitación de días como laborables. En casos excepcionales de interés público y social o fuerza mayor, el empleador de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, puede habilitar como laborable, determinados días de conmemoración nacional o feriados, lo que se notifica a los trabajadores sujetos a esta medida.

2. Se exceptúan de lo previsto en el Apartado 1 de este artículo, los adolescentes entre quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad autorizados a incorporarse al trabajo.

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

Artículo 236.1. Tratamiento laboral de los días de conmemoración nacional, feriados y de receso laboral. En los días de conmemoración nacional y feriados, así como en los de receso laboral, se detienen las actividades laborales con excepción de aquellas que por la naturaleza de su trabajo no es posible interrumpir por estar asociadas a servicios a la población, producciones continuas, labores inaplazables y cualquier otra que se determine por ley.

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

Artículo 237.1. Tratamiento salarial en los días de conmemoración nacional y feriados. A los trabajadores cuyas actividades recesan en los días de conmemoración nacional y feriados, que aplican la forma de pago por rendimiento, se les abona el salario promedio, y a los que aplican la forma de pago a tiempo, se les abona su salario básico diario, excepto cuando dichos días coinciden con los de su descanso semanal o se encuentran en el disfrute de las vacaciones anuales pagadas, licencia retribuida o no, garantía salarial, prestaciones de la maternidad o percibiendo un subsidio de seguridad social.

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

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

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

SECCIÓN SEXTA
Vacaciones anuales pagadas

Artículo 238.1. Derecho a las vacaciones anuales pagadas. Los trabajadores tienen derecho al disfrute de un mes de vacaciones anuales pagadas por cada once meses de trabajo efectivo.

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

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

Artículo 239.1. Alcance. Las vacaciones anuales pagadas es el tiempo de descanso de la persona trabajadora con pago de salario, a partir de acumular en un período, la cuantía correspondiente al nueve punto cero nueve por ciento de los días efectivamente laborados y los salarios percibidos.

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

Artículo 240.1. Acumulación del tiempo de vacaciones. El receso de los días de conmemoración nacional, feriados y de receso laboral, las licencias retribuidas por maternidad pre y postnatal y otros dispuestos legalmente, se consideran como días efectivamente laborados, a los fines de la acumulación del tiempo y el pago de las vacaciones anuales pagadas.

2. Las ausencias al trabajo, incluidas las originadas por enfermedad, accidente, los períodos de garantía salarial por interrupción o por el cese de la relación de trabajo en el caso de los afectados por necesidad del funcionamiento de la entidad y otras situaciones en que no se paga salario, interrumpen la acumulación del tiempo de las vacaciones anuales pagadas y de los salarios percibidos, la que se reanuda una vez que la persona trabajadora se reintegra efectivamente al trabajo.

Artículo 241.1. Programación del período vacacional. El empleador aprueba el programa de vacaciones, teniendo en cuenta los requerimientos de la producción o los servicios, la efectividad del descanso y los intereses de la persona trabajadora, a tales fines adopta las medidas para cumplir la programación realizada en el año de trabajo.

2. La programación y concesión de las vacaciones al personal docente se ajusta a la organización del trabajo en materia educacional.

3. Este programa se actualiza de forma permanente, a partir del ingreso de la persona trabajadora a la entidad y por otras causas.

Artículo 242.1. Concesión del período vacacional. El empleador puede conceder las vacaciones por períodos de treinta, veinte, quince, diez o siete días.

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

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

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

Artículo 243.1. Disfrute del período vacacional. Las vacaciones se disfrutan por la persona trabajadora en días naturales, en el transcurso del año de trabajo.

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

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

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

4. Cuando concurren la circunstancia excepcional descrita en el inciso b) del Apartado 2 de este artículo, el empleador viene obligado a garantizar un descanso efectivo de quince días como mínimo en un año de trabajo.

Artículo 244. Pago de la cuantía de las vacaciones. La cuantía que se abona por concepto de vacaciones se obtiene del acumulado a partir de los días efectivamente laborados, en cuyo caso se pagan los días hábiles que se encuentran dentro del período de su disfrute, con excepción de los días de descanso semanal según el régimen de trabajo y descanso aprobado.

TÍTULO VII
REMUNERACIÓN POR EL TRABAJO

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 245. Remuneración por el trabajo. La remuneración que se paga a la persona trabajadora se compone del salario y otros ingresos establecidos legalmente asociados a los resultados, que se obtienen por el trabajo realizado.

Artículo 246.1. Salario. El salario es la retribución en pesos cubanos que el empleador paga a la persona trabajadora, atendiendo a su capacidad demostrada y a la cantidad y calidad del trabajo realizado en un período.

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

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

Artículo 247. Otros ingresos: Los trabajadores reciben pagos en dinero por otros conceptos que no constituyen salario, los que están previstos en este Código y en las disposiciones normativas específicas.

Artículo 248.1. Salario mínimo del país. El salario mínimo del país, el nivel general del salario y los incrementos salariales se fijan anualmente por el Consejo de Ministros, a propuesta del titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, lo que se evalúa en el proceso de elaboración del plan de la economía, de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, atendiendo al desarrollo económico-social alcanzado, a las condiciones económicas y a la tendencia de la inflación, lo que se informa a la Asamblea Nacional del Poder Popular.

2. Ninguna persona trabajadora que labore con subordinación a un empleador a tiempo completo, con independencia del sector o forma de gestión donde labore, puede recibir un salario inferior al mínimo establecido en el país.

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

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

Artículo 249. Principios del sistema salarial. El sistema salarial se fundamenta en el principio de distribución socialista "de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo" y garantiza:

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

Artículo 250. Elementos del sistema salarial. El sistema salarial se integra por los elementos siguientes:

a) Escala: se estructura por grupos y salarios, en correspondencia con el grado de complejidad y responsabilidad;

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

Artículo 251. Conceptos asociados a la organización del salario. Los conceptos asociados a la organización del salario son:

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

Artículo 252.1. Pago por alto desempeño. El pago por alto desempeño se aplica por los resultados individuales excepcionales obtenidos, sobre la base de un desempeño laboral superior con aportes económicos o sociales relevantes para la entidad, el territorio o el país.

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

Artículo 253.1. Pagos adicionales. Los pagos adicionales se abonan de conjunto con el salario para estimular la estabilidad y permanencia de la fuerza de trabajo, lograr el aumento de la eficiencia, por laborar en determinadas condiciones, por atributos personales y profesionales, los que forman parte del salario básico que recibe la persona trabajadora.

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

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

Artículo 254.1. Pago adicional por maestría, especialidad equivalente o grado científico de Doctor. La persona trabajadora que ostenta el grado académico de Máster en Ciencia, o la Especialidad equivalente reconocida por el Ministerio de Educación Superior, o el grado científico de Doctor, recibe un pago adicional por este concepto, siempre que el profesional desempeñe un cargo con exigencias de nivel superior, en la forma y cuantía establecidas.

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

Artículo 255.1. Pago adicional por trabajar en condiciones laborales anormales. La persona trabajadora que desempeña la actividad laboral en condiciones reconocidas como

anormales, a partir de la determinación de la existencia de riesgos que afectan su integridad, que pueden provocar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, y que no son posibles minimizar mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas, recibe un pago adicional durante el tiempo expuesto a esas condiciones.

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

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

Artículo 256.1. Pago adicional por condiciones especiales de trabajo. Los trabajadores que ocupan cargos en los que se exige un esfuerzo físico o psíquico superior reciben un pago adicional por este concepto, previa aprobación del Consejo de Ministros.

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

Artículo 257. Pago adicional por nocturnidad. El trabajo realizado en las horas comprendidas en los turnos nocturnos, se remunera de manera diferenciada en relación con los turnos diurnos.

Artículo 258. Pago adicional por años de servicios prestados. En determinados cargos o actividades la persona trabajadora recibe un pago adicional por años de servicios prestados, en aquellas actividades en que la experiencia y experticia alcanzada con el tiempo, adiciona valor a los resultados y contribuye a consolidar la cultura organizacional, con el objetivo de estimular la estabilidad y permanencia de la fuerza de trabajo y aumentar la eficiencia y la eficacia, y se considera como tiempo laborado, el acumulado en el sector, rama, actividad o entidad.

Artículo 259. Pago adicional por coeficiente de interés económico social. En determinados sectores, ramas, actividades, territorios, entidades o cargos que se decidan priorizar por el Consejo de Ministros, debido a la importancia económica del servicio que se presta a la responsabilidad y las funciones que realizan, los trabajadores reciben un pago por coeficiente de interés económico-social que se aplica sobre el salario escala.

Artículo 260.1. Pago adicional por certificación internacional. La persona trabajadora cuya profesión requiere para el desempeño de su labor una certificación internacional, recibe un pago adicional por este concepto.

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

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

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

CAPÍTULO II
GARANTÍAS Y CONDICIONES DE PAGO DEL SALARIO

Artículo 261.1. Pago del salario. El salario se paga en pesos cubanos al menos una vez al mes, por períodos vencidos, excepto los componentes del salario que se condicionan a la evaluación de indicadores económicos o de desempeño, el que se abona en los plazos y condiciones que se acuerden en el convenio colectivo de trabajo.

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

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

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

Artículo 262.1. Condiciones de pago. Para modificar el día y las condiciones de pago, el empleador previo acuerdo con la organización sindical, lo comunica a los trabajadores con un plazo no superior a quince días antes de su ejecución, a los efectos de su análisis y aprobación en la Asamblea General de Trabajadores y Afiliados.

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

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

Artículo 263. Garantía del salario promedio. La persona trabajadora devenga el salario promedio que corresponde, al tiempo de la jornada de trabajo a la que no asiste con conocimiento del empleador y lo acredita, cuando concurran las situaciones siguientes:

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

Artículo 264.1. Garantía del salario básico. La persona trabajadora devenga el salario básico que corresponde al tiempo de la jornada de trabajo en la que no asiste con conocimiento del empleador en las situaciones siguientes:

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

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

Artículo 265.1. Retenciones en el salario. Los empleadores pueden efectuar retenciones en el salario de los trabajadores y en las prestaciones monetarias de la seguridad social a corto plazo, por los motivos siguientes:

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

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

Artículo 266.1. Garantía en el pago por rendimiento. La persona trabajadora vinculada a sistemas de pago a destajo, que asiste a todas las jornadas de trabajo de un mes, sin que se logren los resultados económicos, y no se forma el fondo de salario por causas no imputables a esta, se le garantiza el salario básico.

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

CAPÍTULO III
FORMAS Y SISTEMAS DE PAGO

Artículo 267. Formas de pago. En dependencia de las condiciones técnico-organizativas del proceso de producción o de servicios, de las posibilidades de control y medición de los gastos y resultados de trabajo, se aplican las siguientes formas de pago por el trabajo:

a) A tiempo; y
b) por rendimiento.

Artículo 268. Forma de pago a tiempo. En la forma de pago a tiempo, el salario se devenga en función de la complejidad, responsabilidad e importancia del cargo y del tiempo realmente trabajado, y comprende los sistemas de pago siguientes:

a) Por tarifa horaria; y

b) a sueldo.

Artículo 269.1. Sistema de pago por tarifa horaria. En el sistema de pago por tarifa horaria, el salario se paga según las horas realmente laboradas en un período de tiempo y es el resultado de multiplicar el tiempo realmente trabajado, en una jornada o período de tiempo determinado, por la tarifa salarial horaria del cargo que ocupa y los pagos adicionales aprobados que correspondan.

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

Artículo 270.1. Sistema de pago a sueldo. En el sistema de pago a sueldo, el salario se corresponde con el establecido en la escala salarial para el cargo, más los pagos adicionales aprobados que correspondan y se paga en un período de tiempo, al menos una vez al mes.

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

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

Artículo 271.1. Forma de pago por rendimiento. La forma de pago por rendimiento, se aplica con el objetivo de incrementar la productividad del trabajo, reducir los gastos y costos, elevar los niveles de producción o servicios con la calidad requerida, el aprovechamiento de la jornada de trabajo y otros que incrementen la eficiencia de la empresa; se financia con sus resultados y comprende los sistemas de pago siguientes:

a) A destajo; y

b) por resultados.

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

CAPÍTULO IV
OTROS INGRESOS

Artículo 272.1. Pago por la distribución de utilidades. Las empresas a partir del cumplimiento de las utilidades después del pago de impuestos, cumplidos los compromisos con el Estado y los requisitos establecidos, crean un fondo monetario destinado a distribuir a los trabajadores según lo pactado, y en correspondencia con lo dispuesto en la disposición normativa específica.

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

Artículo 273.1. Remuneración por programas y proyectos de ciencia, tecnología e innovación. Los trabajadores que participan en programas y proyectos de ciencia, tecnología e innovación tienen derecho a recibir la remuneración por ello, en la forma y cuantías previstas en las disposiciones normativas específicas.

2. El pago por este concepto no constituye salario.

Artículo 274.1. Garantía cuando varía el lugar habitual de alimentación y alojamiento. El empleador está obligado a brindar transportación, alimentación y alojamiento o, en su caso, a sufragar los gastos por estos conceptos en la cuantía establecida, cuando Los trabajadores son enviados eventual o temporalmente a realizar labores que implican una variación de su lugar habitual de alimentación y alojamiento, y su cuantía no constituye salario a ningún efecto.

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

TÍTULO VIII
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 275. Objetivos y fundamentos. La seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental, tiene como objetivos que el empleador garantice lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir los incidentes y accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías u otros daños que puedan afectar la salud o la integridad física de los trabajadores y el medio ambiente laboral, lo que se fundamenta en la labor preventiva, la responsabilidad de los empleadores de ambos sectores, la participación de los trabajadores y de la organización sindical.

Artículo 276.1. Derechos de los trabajadores. Los trabajadores tienen el derecho de ejercer sus atribuciones y obligaciones en condiciones seguras y saludables, y el deber de cumplir con las disposiciones normativas generales y específicas que se dicten.

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

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

Artículo 277.1. Estrategias y lineamientos de la seguridad y salud en el trabajo. Los organismos rectores elaboran las estrategias a mediano y largo plazo y los lineamientos de trabajo anuales, y en correspondencia con estas estrategias y las particularidades de las ramas y actividades, los empleadores de común acuerdo con la organización sindical elaboran sus planes de acción, que se incluyen en el convenio colectivo de trabajo.

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

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

SECCIÓN PRIMERA
Organismos rectores de la seguridad y salud en el trabajo

Artículo 278. Función de los organismos rectores. Los organismos rectores de la seguridad y salud en el trabajo son:

a) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se encarga de dirigir y controlar la política general de seguridad y salud en el trabajo, verificar la calidad de los equipos de protección personal que se producen o importan y, coordinar las acciones con el resto de los organismos rectores.
b) organismo rector que se responsabiliza con la higiene del trabajo y la salud ocupacional; la determinación de la capacidad laboral mediante las comisiones de peritaje médico establecidas, determina el listado de enfermedades profesionales reconocidas nacionalmente y el procedimiento para su análisis, prevención y control; el listado de cargos o actividades que por sus características requieren la realización de exámenes pre empleo y periódicos, especializados y su periodicidad, así como la asistencia médica y rehabilitación de la persona trabajadora.
c) organismo rector de la prevención y extinción de incendios, seguridad y protección a las sustancias peligrosas controladas; y
d) organismo rector que regula y controla el uso pacífico de la energía nuclear, la seguridad química y biológica, la conservación y uso sostenible de los recursos naturales, la diversidad biológica y el medio ambiente, así como la vigilancia radiológica ambiental que puede afectar a la vida o a la salud de los trabajadores.

Artículo 279. Facultades de los organismos rectores. Los organismos rectores de la seguridad y salud en el trabajo, los ramales y de actividades en el ejercicio de sus respectivas funciones, pueden disponer la paralización de equipos, maquinarias y procesos, así como la clausura de locales de trabajo, cuando por sus condiciones se prevé la inminencia de un accidente, peligro de incendio, o el incumplimiento de normas sanitarias que implican riesgos para los trabajadores.

Artículo 280. Sobre la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. Los ministerios de Educación y Educación Superior y otros que atienden integralmente la formación técnico profesional y superior, garantizan en los planes y programas de estudio la integración de los contenidos generales y específicos sobre la seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de fomentar hábitos seguros e higiénicos, para lo cual dictan las disposiciones normativas correspondientes.

SECCIÓN SEGUNDA
Organismos rectores ramales y de actividades

Artículo 281.1. Responsabilidad de los organismos rectores ramales y de actividades. Los organismos rectores ramales y actividades, en la materia de su competencia, dictan los reglamentos y normas técnicas complementarias para la gestión de seguridad y salud por los empleadores, en consulta con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y controlan su cumplimiento.

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

Artículo 282. Facultades sobre los equipos de alto riesgo industrial. Los organismos de la Administración Central del Estado que dirigen y controlan las políticas en sectores, ramas y actividades, determinan los equipos de alto riesgo industrial en el marco de sus competencias y certifican el cumplimiento de los requisitos de seguridad en su importación, fabricación, montaje, explotación, mantenimiento y reparación, así como garantizan la formación técnica especializada de sus operarios por las entidades acreditadas a tales efectos.

CAPÍTULO III
GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA
Generalidades

Artículo 283.1. Sistema de gestión. El sistema de gestión comprende la estrategia y programa de seguridad y salud en el trabajo, las responsabilidades, peligros y riesgos, así como los procedimientos e instrucciones que garanticen el cumplimiento de los objetivos de la actividad.

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

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

Artículo 284.1. Evaluación de riesgos. El empleador de común acuerdo con la organización sindical, está obligado a identificar y evaluar los riesgos en el trabajo, así como a realizar acciones preventivas para disminuirlos o evitarlos, y para ello tiene en cuenta la información real verificada sobre:

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

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

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

Artículo 285.1. Programa de prevención de riesgos laborales. Las acciones preventivas que no pueden adoptarse de manera inmediata se incorporan a un programa anual de prevención de riesgos laborales, en cuya elaboración el empleador tiene en cuenta lo siguiente:

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

2. El programa de prevención de riesgos laborales incluye medidas organizativas, higiénico-sanitarias y control de la salud de los trabajadores, de capacitación, adquisición de equipos de protección personal, colectiva y de extinción de incendios, certificación de

equipos de alto riesgo, de mantenimiento y otras dirigidas a la prevención de incidentes, accidentes, enfermedades y mejora continua de las condiciones de trabajo.

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

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

SECCIÓN SEGUNDA
Presupuesto de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 286. Presupuesto. El presupuesto de la seguridad y salud en el trabajo, se determina una vez que se identifican los peligros y evalúan los riesgos a que se exponen los trabajadores en los lugares de trabajo, y considera los aspectos siguientes:

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

SECCIÓN TERCERA
Comité de Seguridad y Salud

Artículo 287.1. Comité de Seguridad y Salud. El empleador crea un órgano consultor denominado Comité de Seguridad y Salud, para analizar de forma sistemática los asuntos inherentes a la seguridad y salud, que surgen del análisis y participación colectiva u otros que se originan en el trabajo y requieren respuestas colegiadas para su solución.

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

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

SECCIÓN CUARTA
Procedimientos de trabajo seguros

Artículo 288.1. Procedimiento de trabajo seguro. El empleador elabora los procedimientos de trabajo seguros con las especificidades para conducirse ante los peligros inherentes a las atribuciones y obligaciones de cada cargo y lugar de trabajo, sobre la base de los requisitos de seguridad e higiénicos sanitarios definidos en normas, reglamentos y demás disposiciones legales.

2. El jefe directo de la producción y los servicios es el máximo responsable de garantizar que los trabajadores a su cargo, cumplan los procedimientos de trabajo seguro.

3. La persona trabajadora está obligada a cumplir los procedimientos de trabajo seguro, de su cargo y lugar de trabajo.

Artículo 289.1. Indicaciones. Los procesos que se realizan fuera del entorno físico de las entidades, cuentan con indicaciones específicas para desarrollar las tareas, que incluye lo concerniente a la organización, responsabilidades, la forma en que se realiza el trabajo, los participantes, horario en que se realiza, tipo de peligros a los que se enfrentan, medidas que se adoptan y el tiempo de ejecución previsto.

2. Cuando dos o más entidades o empleadores desarrollan actividades simultáneas en un mismo lugar de trabajo, de común acuerdo adoptan las medidas que garanticen la aplicación de lo dispuesto en la legislación, en cuyo caso se especifican las particularidades en el contrato económico que convienen las partes en la prestación de servicios.

Artículo 290.1. Permiso de seguridad. Para la ejecución de actividades, procesos u operación de equipos de alto riesgo o la realización de labores no habituales, el control de riesgos se revisa antes de su ejecución y se emite por el empleador un permiso de seguridad que contiene la descripción del trabajo a realizar, los equipos y medios a utilizar y su estado técnico, las medidas específicas para garantizar la seguridad de los trabajadores, los responsables de las medidas de seguridad y de la ejecución del trabajo.

2. Cada empleador define, de común acuerdo con la organización sindical, los equipos, procesos y actividades de alto riesgo, según lo previsto en las disposiciones normativas complementarias, y la relación de estos se anexa al convenio colectivo de trabajo.

3. La realización de los trabajos de alto riesgo debe estar precedida de la certificación de los equipos y de los operarios encargados de su utilización.

SECCIÓN QUINTA
Instrucción de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 291.1. Derechos y obligaciones en la instrucción. Los trabajadores tienen derecho a recibir la instrucción sobre seguridad y salud en el trabajo y la obligación de cumplirla.

2. El empleador está obligado a dar instrucción a los trabajadores sobre los riesgos en el trabajo, en materia ambiental para el puesto de trabajo y el entorno y los procedimientos para realizar su labor de forma segura y saludable.

Artículo 292.1. Instrucción inicial y periódica. El empleador en el proceso de incorporación al empleo tiene la obligación de instruir a los trabajadores en:

a) Los riesgos generales y específicos en el lugar de trabajo;
b) los procedimientos de trabajo seguros;
c) comunicación verbal, mensajes y gestos codificados de maniobras para los trabajos que lo requieran;
d) enfrentamientos a situaciones de emergencias o averías;
e) medidas de primeros auxilios;
f) la señalización de seguridad y salud en el trabajo, significado de los colores y señales; y
g) el uso, conservación y mantenimiento de los equipos de protección personal, colectivos y contra incendios.

2. El empleador de común acuerdo con la organización sindical determina los trabajos que por sus riesgos requieren instrucción periódica y su frecuencia, lo cual se anexa en el convenio colectivo de trabajo.

3. El empleador mantiene un registro actualizado de la instrucción impartida a los trabajadores.

SECCIÓN SEXTA
Equipos de protección personal

Artículo 293.1. Derechos y obligaciones. Los trabajadores tienen derecho a recibir los equipos y medios de protección personal que necesiten en el puesto de trabajo que desempeñan y están obligados a utilizar los entregados por el empleador, conforme a las normas establecidas, así como a velar por su conservación y mantenimiento.

2. Es obligación del empleador suministrar gratuitamente, conservar y mantener los equipos de protección personal, contra incendios, así como otros dispositivos y medios técnicos en los puestos de trabajo que lo requieran, en atención a los riesgos, las normas y requisitos de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 294.1. Equipo de protección personal. Se denomina equipo de protección personal al dispositivo o medio que requiere utilizar individualmente una persona trabajadora, para protegerse contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y su salud, así como los componentes, partes, piezas o accesorios intercambiables que son indispensables para su funcionamiento correcto; comprende la ropa y calzado, que cumplen la función protectora de los riesgos existentes durante el trabajo.

2. Para determinar los equipos de protección personal se toma en cuenta la protección contra golpes, impactos, quemaduras, cortes y otros efectos, así como para evitar enfermedades como consecuencia de la actividad que realiza, que incluye las auditivas, respiratorias, digestivas, tóxicas y bacteriológicas.

3. La planificación, conservación y mantenimiento de los equipos de protección personal se regula en la disposición normativa complementaria.

4. Los equipos de protección personal para emergencias, se ubican en un lugar conocido por los trabajadores, de fácil acceso y con los señalamientos adecuados, y a tal efecto también reciben la instrucción para su adecuado uso.

Artículo 295. Registro y aprobación de los equipos. El empleador garantiza que los equipos de protección personal que se adquieren para el uso de los trabajadores, están debidamente registrados y aprobados, y que mantengan su vigencia al momento de su adquisición, según lo previsto en la disposición normativa que a esos efectos dicta el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SECCIÓN SÉPTIMA
Exámenes médicos ocupacionales

Artículo 296.1. Derechos y obligaciones. Los trabajadores tienen el derecho y la obligación de someterse a los exámenes médicos ocupacionales en las fechas señaladas.

2. Es obligación del empleador exigir y garantizar que los trabajadores se realicen los exámenes médicos pre-empleo y programar los periódicos y especializados, en cuyo caso coordina con las instituciones del Sistema Nacional de Salud para su cumplimiento.

Artículo 297.1. Exámenes médicos ocupacionales. Los exámenes médicos ocupacionales son los asociados al trabajo, que con carácter preventivo se realiza a la persona trabajadora en la actividad que pretende desempeñar o desempeña, con el fin de determinar si se encuentra física y mentalmente apto para la labor de que se trate.

2. Los exámenes médicos ocupacionales se clasifican en pre-empleos, periódicos y especializados, cuya especificidad y periodicidad, así como el listado de actividades que por sus características los requieran se rige por lo que establece el titular del Ministerio de Salud Pública.

Artículo 298. Examen pre-empleo. El examen pre-empleo se realiza en el proceso de incorporación al empleo, y si como resultado se comprueba que la persona trabajadora presenta una alteración de su salud no compatible con la actividad que va a desarrollar, el empleador no puede concertar el contrato de trabajo o emitir la designación.

Artículo 299. Efectos del examen periódico y especializado. Si al realizar el examen médico periódico especializado se comprueba que la persona trabajadora presenta una alteración de su salud asociada al trabajo que desempeña, que requiera de tratamiento especializado, cuando esto constituya un requisito para realizar su tratamiento, el empleador procede conforme a lo que establecen las disposiciones normativas que dicta el titular del Ministerio de Salud Pública.

2. El empleador está obligado a remitir a la Comisión de Peritaje Médico Laboral a la persona trabajadora que por motivos de enfermedad o accidente presenta incapacidad temporal para trabajar por un plazo de seis meses, lo que realiza treinta días antes del vencimiento de este plazo.

3. Ante situaciones excepcionales de enfermedades en estadío terminal u otras que considere el médico especialista, la persona trabajadora puede ser evaluado por la Comisión de Peritaje Médico Laboral antes de que concluya este plazo.

Artículo 300. Tratamiento laboral ante la declaración de invalidez parcial. Si la Comisión de Peritaje Médico Laboral declara una reducción de la capacidad laboral de la persona trabajadora para desempeñar el cargo que venía ocupando, y dictamina su invalidez parcial, el empleador utiliza una de estas variantes:

a) Modifica las condiciones de su puesto o contenido de trabajo, en correspondencia con su estado de salud, de forma tal que pueda continuar desempeñándolo sin que se afecten sus ingresos económicos;
b) lo reubica en un cargo para el que se encuentre apto física y mentalmente, con preferencia en la entidad donde labora; o
c) reduce su horario de trabajo.

2. De no resultar posible utilizar una de estas opciones, se aplica lo previsto en la legislación de seguridad social para estos casos.

SECCIÓN OCTAVA
Incidentes, accidentes y enfermedades profesionales

Artículo 301.1. Definiciones. Se denominan:

a) Suceso peligroso, es el acontecimiento no deseado que bajo circunstancias diferentes pudo haber ocasionado una lesión, enfermedad, daño a la salud o a la propiedad;
b) incidente, es el suceso que acontece durante el desarrollo del trabajo o en ocasión de este, que puede tener o tiene como resultado lesiones o el deterioro de la salud de la persona trabajadora, sin afectar su capacidad para el trabajo;
c) accidente de trabajo, es el hecho repentino acontecido o relacionado causalmente con el trabajo, que provoca lesiones o daños a la salud de la persona trabajadora y afecta su capacidad para laborar por una o varias jornadas de trabajo, o la muerte;
d) accidente mayor, es aquel suceso que sobreviene en el ámbito laboral que involucra procesos o equipos, sustancias químicas o biológicas peligrosas; ocasiona lesiones graves o mortales a los trabajadores, un daño grave a la propiedad, un impacto ambiental significativo, repercusiones económicas importantes y requiere la intervención y respuesta a gran escala.

2. El accidente que ocurre en el trayecto entre dos lugares de trabajo que pertenecen a una misma entidad u organización, se considera acontecido en ocasión del trabajo.

Artículo 302.1. Situaciones que se equiparan al accidente de trabajo. Son situaciones que se equiparan al accidente de trabajo las siguientes:

a) Durante el trayecto normal o habitual de ida o regreso del trabajo a su domicilio;
b) durante la pausa para el almuerzo o la comida, o en el trayecto al lugar donde habitualmente lo hace;
c) en el trabajo voluntario u otras actividades que se realicen en ocasión del trabajo, promovidas por las organizaciones sindicales, políticas y de masas hacia la producción o los servicios;
d) en la salvación de vidas humanas o en defensa de la propiedad y el orden legal;
e) en el desempeño de las funciones de la defensa civil, en labores del Censo, en procesos electorales, en función de juez lego y en otras movilizaciones reconocidas en esta Ley;
f) durante las movilizaciones de interés para la defensa y la seguridad nacional o servicios militares; y
g) los que ocurren en el desplazamiento directo entre dos lugares de trabajo de quienes ejercen el pluriempleo, con un mismo empleador o no.

2. En la situación señalada en el inciso g) del Apartado 1 de este artículo, la persona trabajadora recibe la protección de la seguridad social que le corresponde por el accidente equiparado, en la entidad hacia donde se desplaza al acontecer dicho accidente, la que aplica el procedimiento previsto en este Código para la investigación con independencia de la protección de la seguridad social que recibe por el otro cargo o entidad.

Artículo 303. Registro de los sucesos peligrosos e incidentes. El empleador está obligado a registrar los sucesos peligrosos y los incidentes de trabajo, e investigar aquellos cuyo daño potencial pudo afectar la integridad física o la vida de los trabajadores, lo cual permite adoptar medidas por el empleador para evitar su repetición.

Artículo 304.1. Investigación de los accidentes. El empleador está obligado a investigar de forma inmediata y registrar los accidentes de trabajo, incluidos los mayores y los equiparados, para lo cual preserva las condiciones del lugar donde se producen los hechos, determina las causas que lo originaron, los responsables, los daños a la salud y las pérdidas económicas, y adopta las medidas que eviten hechos similares.

2. La conclusión de la investigación no puede exceder de treinta días, salvo que existan causas que lo justifiquen, y el informe con el resultado de la investigación se conserva por un plazo de cinco años.

3. Cuando el accidente tiene consecuencias mortales el empleador informa de inmediato a la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, en un plazo que no exceda las veinte cuatro horas siguientes a la ocurrencia del hecho.

4. Cuando en un accidente de trabajo están involucrados más de un empleador, la investigación del accidente se realiza de conjunto.

Artículo 305. Obligación de la persona trabajadora. La persona trabajadora tiene la obligación de informar a su jefe inmediato cualquier deficiencia o riesgo detectada en materia de seguridad y salud en el trabajo, reportar de forma inmediata la ocurrencia de cualquier incidente o accidente de trabajo, así como colaborar en las investigaciones de los incidentes y accidentes que se produzcan en el lugar de trabajo o en su entidad.

Artículo 306. Investigación de accidentes de los estudiantes. Los accidentes ocurridos a estudiantes durante el período de práctica y los que se ubican de forma anticipada, se investigan en la entidad donde ocurrió el hecho y se comunica el resultado al centro de estudios.

Artículo 307.1. Enfermedad profesional. La enfermedad profesional es la alteración de la salud, patológicamente definida, generada por la actividad laboral, en trabajadores que en forma habitual se exponen a factores que originan enfermedades, que están presentes en el medio laboral o en determinados cargos.

2. El análisis, prevención y control de las enfermedades profesionales, así como el listado de enfermedades profesionales reconocidas nacionalmente, se rige por lo previsto en las disposiciones normativas complementarias dictadas por el titular del Ministerio de Salud Pública.

TÍTULO IX
RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 308. Alcance. La responsabilidad disciplinaria en el trabajo surge de las obligaciones que contraen las partes en el contrato de trabajo o designación para desarrollar la prestación laboral pactada, que comprende la disciplina de trabajo, así como los deberes y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo y los de carácter específicos previstos en los reglamentos disciplinarios.

Artículo 309. Disciplina de trabajo. La disciplina de trabajo es el acatamiento del orden laboral establecido que consiste en el deber de los trabajadores de:

a) Realizar su trabajo con la eficiencia y calidad requeridas;
b) cumplir con las normas de conducta, disciplina y con el orden establecido;
c) cumplir las órdenes o indicaciones legítimas y legales emitidas por el empleador relacionadas con el trabajo;
d) cumplir con las disposiciones normativas establecidas y las internas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo; y
e) cuidar los recursos y medios que utilizan en el desempeño de su labor.

Artículo 310. Obligaciones del empleador. El empleador es el responsable de la dirección, organización del proceso de trabajo y su control, para lo que debe asegurar:

a) El conocimiento por los trabajadores de sus atribuciones y obligaciones, las normas de conducta establecidas y otras disposiciones de carácter interno;
b) las condiciones de trabajo adecuadas y el disfrute de los derechos reconocidos en la legislación de trabajo;
c) adecuada comunicación, información y relaciones con los trabajadores, basadas en el respeto, la atención y respuesta argumentada a sus quejas y peticiones; y
d) la protección a la integridad física, psicológica y el debido respeto a su dignidad.

CAPÍTULO II
VIOLACIONES DE LA DISCIPLINA DE TRABAJO Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 311.1. Violaciones generales de la disciplina de trabajo. Constituyen violaciones generales de la disciplina de trabajo que pueden cometerse por la persona trabajadora en la entidad o en ocasión de la actividad laboral, las siguientes:

a) Infracción del horario de trabajo o abandono del puesto de trabajo sin autorización del jefe inmediato o desaprovechamiento de la jornada de trabajo: la persona trabajadora no cumple el horario de trabajo establecido, llega tarde o abandona su puesto de trabajo antes del horario de salida, sin justificación alguna para tal conducta;
b) ausencia injustificada: la persona trabajadora estando apto física y mentalmente no concurre al trabajo durante una jornada de trabajo, sin causa justificada y sin contar con la autorización del empleador;
c) desobediencia a las orientaciones lícitas de los superiores emitidas en el ámbito de su competencia: implica el no acatamiento de las indicaciones lícitas de los jefes relacionadas con la ejecución de la actividad laboral; es el acto de omisión en que incurre la persona trabajadora cuando en el desempeño de su labor no observa las normas reglamentarias establecidas y las instrucciones de trabajo, o cuando debiendo realizar alguna actividad en cumplimiento de sus atribuciones y obligaciones, no lo hace de forma consciente y voluntaria;
d) falta de respeto a superiores, compañeros de trabajo u otras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo: es el acto que afecta las normas de convivencia que debe dispensar una persona trabajadora a otra, a superiores jerárquicos, a un compañero de trabajo u otras personas; puede consistir en pronunciamientos, expresiones o señas ofensivas que atentan de forma directa contra la dignidad personal o profesional de la persona a la que van dirigidas;
e) maltrato de obra o de palabra a superiores, compañeros de trabajo u otras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo: el maltrato de obra se manifiesta a través de gestos, señas u otras expresiones no verbales inadecuadas en las relaciones con sus compañeros de trabajo, superiores jerárquicos u otras personas; el maltrato de palabra que puede consistir en una expresión verbal inadecuada, de mal tono, grosera y despectiva; en ambos casos, se afectan las normas de educación formal y de convivencia que deben existir en el colectivo laboral;
f) discriminación: comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia por motivos de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana, que tenga por efecto anular o alterar el disfrute de los derechos laborales o de trato en el empleo, su admisión, el acceso a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo;
g) violencia: comprende la acción de ejercer actos de violencia física o psicológica contra superiores, otras trabajadores o terceros, o de amenazas de estos, que causen o propicien un daño físico, psicológico, sexual o económico, en el ejercicio de la actividad laboral o como consecuencia directa de esta; puede manifestarse una sola vez o de manera reiterada y está presente la intención de quién la ejerce;
h) acoso: consiste en las amenazas, aislamiento, humillaciones repetitivas y deliberadas, persecución y otras formas de maltrato en circunstancias vinculadas al trabajo, incluido los entornos digitales; puede adoptar la forma de acoso moral, psicológico o sexual, con motivo o en ocasión del trabajo, en el lugar de trabajo o mediante el uso de medios de comunicación, correo electrónico, internet y las redes sociales;
i) negligencia en el cumplimiento de sus deberes de trabajo: es la falta de previsión y de cuidado o la desatención de alguna cuestión que por obligación le corresponde a la persona trabajadora, que origina consecuencias en el orden laboral no vinculado con la voluntad;

j) violación de las disposiciones vigentes en la entidad sobre la seguridad y protección de la información oficial, el secreto técnico o comercial, la seguridad informática, el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la seguridad y protección física: se refiere al incumplimiento de las disposiciones vigentes en estas materias de quienes ocupan cargos o actividades que por su naturaleza vienen obligados a cumplir;

k) incumplimiento injustificado de los deberes que la legislación establece sobre seguridad y salud en el trabajo: se refiere a la inobservancia de forma injustificada de sus obligaciones y de las medidas establecidas en materia de protección, seguridad y salud en el trabajo;

l) daño y pérdida de los bienes de la entidad o de terceras personas, en ocasión del desempeño del trabajo: el daño se refiere al perjuicio causado a los recursos materiales, económicos o financieros de la entidad, que puede ocasionarse sin la intención de producirlo, por negligencia o por descuido, o como resultado de actos sin que exista la intención de evitarlo; la pérdida se refiere al extravío de un bien material o un recurso financiero o económico por no actuar con la diligencia debida; en ambos casos puede conllevar la exigencia de la responsabilidad material o penal;

m) sustracción, desvío o apropiación de bienes o valores propiedad del centro de trabajo o de terceros: la sustracción se manifiesta en extraer un bien o recurso de ajena pertenencia; el desvío se manifiesta en la derivación de bienes de propiedad social con una finalidad diferente para la que fueron destinados; la apropiación se refiere a tomar para sí alguna cosa de ajena pertenencia haciéndose dueña de ella, para fines diferentes a los previstos;

n) cometer hechos o incurrir en conductas que pueden ser constitutivos de delitos en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo: se refiere a los sucesos que se originan en virtud de la comisión de actos o conductas que pueden constituir delitos, según la legislación penal;

ñ) modificar el expediente laboral o aportar documentos carentes de autenticidad mediante engaño, para obtener beneficios laborales o de seguridad social: consiste en entregar un documento o una certificación de estudios terminados o un título que avale cualquier nivel de estudios terminados, sin que sea válido legalmente, así como extraer del expediente laboral documentos que deben permanecer en este, tales como medidas disciplinarias sin rehabilitar u otros antecedentes, en beneficio de la persona trabajadora.

2. Las violaciones generales de la disciplina cometidas en el trabajo o en ocasión de su desempeño, que pueden estar relacionadas con figuras delictivas, la autoridad está en la obligación de efectuar la denuncia penal cuando corresponda.

3. Las distinciones, exclusiones o preferencias definidos en el convenio colectivo de trabajo para determinar la incorporación al empleo de la persona que se pretende contratar o designar, su permanencia en el cargo, promoción en el trabajo y la capacitación por parte de la entidad, basadas en el principio de capacidad demostrada, no se consideran manifestaciones de discriminación si se cumple lo regulado en este Código y en las disposiciones normativas vigentes.

Artículo 312.1. De la violencia. La violencia en el ámbito laboral se caracteriza por:

a) El uso abusivo del poder de mando y la dirección de hecho o derecho, que incluye las facultades del empleador;

b) la intención o el ánimo de provocar consecuencias nocivas en el destinatario, cuya finalidad está vinculada con el trabajo o en ocasión de su realización;
c) puede ser con carácter individual o colectivo; y
d) el resultado puede ser desde una lesión física o alteración psíquica, visible o no, hasta la muerte, con las secuelas que afectan a la persona víctima de violencia.

2. La violencia por razón de género en el ámbito laboral constituye una práctica violatoria de los derechos humanos, supone el maltrato físico e incluye también otras formas de violencia como la psicológica, sexual, económica y simbólica, dirigida hacia una persona en razón del género adoptado, como resultado de la asignación de determinados atributos y roles socioculturales, que actúa convirtiendo la diversidad sexual en desigualdad social.

Artículo 313.1. Del acoso. El acoso en el ámbito laboral afecta la dignidad y los derechos fundamentales de la persona trabajadora, la igualdad de oportunidades, el ambiente seguro, la continuidad de la relación de trabajo, así como la protección de su integridad física y mental.

2. El acoso moral es un comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, que se ejerce de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores, en el lugar de trabajo o en ocasión de este; para apreciar la existencia del acoso moral en el trabajo deben concurrir de forma conjunta los sujetos, las conductas lesivas no deseadas susceptibles de causar un daño, la afectación a la dignidad de la persona, la reiteración de conductas y la relación de este comportamiento con el trabajo.

3. El acoso psicológico se presenta cuando una persona trabajadora o grupo de trabajadores ejerce un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre otro, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

4. El acoso sexual es toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quién lo recibe; abarca una serie de conductas con un contenido sexual, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones, cuyo objetivo es violentar la libertad sexual de la persona trabajadora acosada; se configura con la existencia de una sola conducta de contenido sexual.

Artículo 314.1. Del ciberacoso. El ciberacoso en cualquiera de sus formas y manifestaciones en el ámbito laboral, se ejecuta por medio del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, el cual recibe el tratamiento establecido por el Ministerio de Comunicaciones, en el Reglamento sobre el modelo de actuación nacional para la respuesta a incidentes de ciberseguridad.

2. El uso de sistemas de vigilancia digital, automatizados o la inteligencia artificial no puede vulnerar la intimidad, la protección de datos personales, ni generar tratos discriminatorios, lo que se rige por las regulaciones de ciberseguridad y gobernanza digital del país.

3. El ciberacoso constituye una violación de la disciplina relacionada con las disposiciones específicas vigentes sobre la seguridad informática.

Artículo 315. Características del acoso. El acoso puede revestir las características siguientes:

a) El uso abusivo del poder que dispone el acosador como sujeto activo;
b) la relación de subordinación entre el acosador y la víctima, de forma que el acosador, como sujeto activo se aprovecha de su condición de superioridad jerárquica para desarrollar un conjunto de actuaciones frente a la víctima, quién no puede sustraerse del ambiente nocivo de que es objeto;

c) la condición de vulnerabilidad en el empleo de la víctima, las personas en situación de discapacidad, hacia los jóvenes, las mujeres u otros;
d) puede ser hacia una persona trabajadora, un colectivo de trabajo o sobre varios compañeros de trabajo de un mismo nivel profesional;
e) el sujeto activo del acoso puede ocupar una posición jerárquica inferior a la de la víctima, la cual se manifiesta cuando uno o varios trabajadores articulan actividades o comportamientos de esta índole, con la finalidad de hacer insoportable la presencia en la organización de un superior jerárquico;
f) cuando uno o varios trabajadores, que ocupan una posición de igualdad en la estructura organizativa, se manifiestan con actuaciones agresivas frente a otro u otros trabajadores, con el consentimiento o la pasividad del empleador o de los superiores jerárquicos;
g) puede tener como sujeto activo a un tercero ajeno al centro de trabajo, cuyo comportamiento se ocasiona con el conocimiento y consentimiento del empleador; y
h) puede manifestarse mediante las alusiones reiteradas a conductas discriminatorias en las que se evidencia una situación de disgusto por compartir un mismo lugar de trabajo, incluido el abatimiento moral de la persona trabajadora acosada que hace imposible su permanencia en el trabajo.

Artículo 316. Manifestaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral. Se consideran manifestaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral las siguientes:

a) Establecer requisitos con aspectos discriminatorios en las convocatorias a cargos vacantes;
b) denegar el acceso a un cargo o la promoción hacia otro, basándose en criterios discriminatorios por parte del empleador;
c) mantener conductas de diferenciación hacia trabajadores en situación de discapacidad, sancionados penalmente, jóvenes en cumplimiento del Servicio Social, por razones de orientación sexual e identidad de género, sexo, género, por razón de la edad, el color de la piel, creencia religiosa y otros que se encuentren en situación de desventaja ante el empleo, incluidos los dictaminados como inválidos parciales;
d) dar gritos y emitir insultos y amenazas;
e) perseguir o humillar a la persona trabajadora;
f) emitir consideraciones de carácter moral que tengan por objeto o efecto una degradación de las condiciones de trabajo que afectan los derechos o la dignidad de la persona trabajadora, así como alterar su salud física o mental;
g) emitir observaciones sugerentes y desagradables, ridiculizaciones, bromas o comentarios injuriosos u ofensivos, acciones discriminatorias contra la persona trabajadora, sobre su apariencia, aspecto físico, elecciones personales y estilos de vida;
h) obstaculizar de forma maliciosa, el acceso a los medios adecuados para realizar el trabajo, no facilitar la información requerida, los documentos o el equipamiento necesario;
i) asignar tareas excesivas que no están incluidas o relacionadas con las funciones del cargo o imposibles de cumplir, o la no asignación de tareas;
j) realizar comentarios o bromas de naturaleza sexual;
k) efectuar llamadas telefónicas, enviar cartas o correos electrónicos de carácter ofensivo o de contenido sexual;

l) sostener un contacto físico deliberado y no solicitado por el otro o un acercamiento físico excesivo o innecesario;
m) realizar invitaciones impúdicas o comprometidas y peticiones de favores sexuales mediante insinuaciones, actitudes, o directamente, acompañadas de promesas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o de amenazas en caso de no acceder;
n) mantener conductas intimidatorias o represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en los procedimientos evaluadores y sancionatorios, así como otras acciones con el objetivo de entorpecer el proceso de queja o asegurar la impunidad de la persona agresora;
ñ) dar por terminado el vínculo laboral, como resultado de las manifestaciones de violencia y acoso, o sobre la base de argumentos discriminatorios, incluido los que se aluden debido a la condición de embarazo; y
o) otras manifestaciones que se tipifiquen como discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral.

Artículo 317.1. Violaciones específicas de la disciplina. En las entidades, además de las violaciones generales de la disciplina contenidas en este Código, son de aplicación las violaciones específicas incorporadas en los reglamentos disciplinarios internos, ramales y de actividad, así como en las disposiciones de carácter interno que se aprueben conforme a lo previsto en la ley.

2. La discriminación, la violencia, el acoso y sus diferentes manifestaciones se consideran violaciones generales de la disciplina laboral de carácter grave, y deben tipificarse como tales en el reglamento disciplinario interno de la entidad.

Artículo 318.1. Medidas disciplinarias aplicables. La persona trabajadora que incurre en violaciones de la disciplina laboral, de carácter general o específico, puede ser objeto de la aplicación de una de las medidas disciplinarias siguientes:
a) Amonestación pública ante su colectivo laboral;
b) multa de hasta el importe del veinticinco por ciento del salario básico de un mes, mediante descuentos de hasta un diez por ciento del salario mensual;
c) suspensión de la relación de trabajo con la entidad sin retribución, por un plazo de hasta treinta días naturales;
d) traslado temporal a otro cargo de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por el plazo de hasta un año, con derecho a reintegrarse a su cargo;
e) traslado a otro cargo de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, con pérdida del que ocupaba;
f) separación definitiva de la entidad; y
g) separación del sector o actividad, en los casos en que está autorizada la aplicación de esta medida.

2. Cuando se imponen las medidas contempladas en los incisos b), c) y d) del Apartado 1 de este artículo, en la resolución o en el escrito fundamentado según el caso, se debe precisar el por ciento en el caso de la multa y los plazos para el cumplimiento de la medida aplicada en aquellas que están sujetas a plazos, según corresponda.

3. Por un mismo hecho o conducta que acontece en el ámbito laboral o en ocasión del trabajo, la persona trabajadora no puede ser sancionada más de una vez.

4. Ante hechos o conductas considerados como violaciones de la disciplina en este Código y en los reglamentos disciplinarios ramales, de actividad e internos no corresponde iniciar un proceso de análisis de la capacidad demostrada.

Artículo 319.1. Separación del sector o actividad. La medida disciplinaria de separación del sector o actividad se aplica solamente en los sectores del turismo, la aeronáutica civil, los centros asistenciales de la salud, las actividades de la educación, la investigación científica, del servicio y comercio exterior, la rama del transporte ferroviario y en cualquier otro que se disponga mediante una ley, ante la ocurrencia de violaciones de la disciplina de suma gravedad que afecten sensiblemente el prestigio del sector o la actividad de que se trate.

2. Se entiende por actos o conductas que afectan el prestigio de la actividad, aquellas que por su carácter moral atentan contra la formación de niñas, niños, adolescentes y jóvenes en la actividad docente, contra el desarrollo adecuado de la actividad científica, del turismo y del comercio y servicio en el exterior, los actos o conductas incompatibles con la permanencia de la persona trabajadora en los centros asistenciales de la salud, y los que pueden poner en peligro la seguridad y la vida de las personas en el sistema ferroviario y en el sector de la aviación civil.

3. Las violaciones de la disciplina de suma gravedad se establecen en los reglamentos ramales o de actividad y se informa, para su inclusión en los reglamentos disciplinarios internos.

Artículo 320.1. Elementos de adecuación para imponer la medida disciplinaria. Para imponer la medida disciplinaria, el empleador o la autoridad facultada tiene en cuenta los elementos de adecuación siguientes:

a) La gravedad de los hechos según el grado de riesgo o lesión;
b) las circunstancias concurrentes y sus consecuencias;
c) la trascendencia de los hechos en el colectivo laboral, la rama o el sector en que se hayan producido y la actividad de producción o prestación de servicios a la que se dedica la entidad; y
d) las condiciones de la persona trabajadora, su trayectoria laboral y conducta actual, la omisión o el descuido, la intencionalidad y las motivaciones que lo impulsaron, así como la actitud con posterioridad al hecho cometido.

2. El empleador o la autoridad facultada viene obligado a individualizar la responsabilidad en los hechos cometidos de ser posible, tipificar y delimitar de forma adecuada las violaciones cometidas por la persona trabajadora y asegurar que la medida impuesta sea educativa, formadora, justa, proporcional, razonable y congruente con la naturaleza de la violación cometida, con su conducta, teniendo en cuenta los elementos de adecuación previstos en el Apartado 1 de este artículo.

Artículo 321. Adecuación de la medida disciplinaria ante violaciones graves. Cuando la persona trabajadora incurre en una violación considerada grave en los reglamentos disciplinarios, el empleador aplica una de las medidas siguientes:

a) Traslado temporal a otro cargo de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, por un plazo no menor de seis meses ni mayor de un año, con derecho a reintegrarse a su cargo;
b) traslado a otro cargo de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, con pérdida del que ocupaba; y
c) separación definitiva de la entidad.

Artículo 322.1. Circunstancias eximentes de la responsabilidad disciplinaria. Son circunstancias eximentes de la responsabilidad disciplinaria aquellas que no le son exigibles a la persona trabajadora y en consecuencia, no corresponde aplicar una medida disciplinaria.

2. La persona trabajadora está exenta de la responsabilidad disciplinaria cuando la conducta o la acción disciplinaria:

a) Se realiza en defensa propia o en defensa de terceros al impedir o repeler en forma proporcional un peligro o daño inminente o actual, a los bienes de la entidad o de terceros;
b) se realiza para evitar un mal mayor y no existen otras alternativas razonables para evitarlo;
c) se realiza en cumplimiento de un deber legal o en ejercicio de un derecho reconocido por la ley, o de una orden lícita emitida por un superior en el ámbito de sus facultades;
d) se produce como resultado de circunstancias imprevisibles e inevitables, que impiden el cumplimiento de las obligaciones; y
e) se realiza con el consentimiento expreso de la autoridad competente, siempre que no sea contraria a la ley.

3. La aplicación de estas causales depende de la evaluación y fundamentación de las circunstancias particulares de cada caso por parte de la autoridad facultada correspondiente, y la persona trabajadora debe aportar los elementos que demuestren la concurrencia de la circunstancia eximente de la responsabilidad disciplinaria.

Artículo 323.1. Circunstancias atenuantes y agravantes para imponer la medida disciplinaria. En el análisis de los hechos para realizar la adecuación de la medida disciplinaria a imponer por el empleador y en la solución de los conflictos de trabajo, deben valorarse las circunstancias atenuantes siguientes:

a) Incurrir en alguna omisión a causa de la fatiga ocasionada por el trabajo;
b) cuando la persona trabajadora haya sufrido un daño físico o moral grave, a consecuencia del hecho que se le imputa;
c) cuando se comprueba que la persona trabajadora actuó bajo la influencia de amenaza o coacción; y
d) cometer la indisciplina como consecuencia de haber sido objeto de violencia o discriminación, de manera continua y persistente.

2. Se consideran circunstancias agravantes de la medida disciplinaria a imponer cuando la indisciplina se comete:

a) Aprovechando la ocurrencia de un desastre, peligro inminente de este, calamidad pública o cualquier otra situación de esa naturaleza;
b) en contra de cualquier persona que actúa en cumplimiento de un deber legal o social, o en represalia por su actuación;
c) con abuso de poder o de autoridad;
d) por motivos de discriminación de cualquier tipo;
e) contra bienes relacionados con la defensa y la seguridad nacional, o vinculados a actividades priorizadas para el desarrollo económico y social del país.

CAPÍTULO III
REGLAMENTOS DISCIPLINARIOS

Artículo 324. Reglamentos disciplinarios. En las entidades, además de las disposiciones generales sobre la disciplina del trabajo, contenidas en este Código y en las normativas especiales, se aplican los reglamentos disciplinarios, que son:

a) Ramales: se aplican a quienes pertenecen a una rama o subrama;
b) de actividad: se aplican a quienes su actividad laboral presenta especiales características, cualquiera que sea el lugar de su ubicación;
c) internos: se aplican a los trabajadores de una entidad.

Artículo 325.1. Alcance, contenido y aprobación de los reglamentos ramales o de actividad. Los reglamentos ramales o de actividad se aprueban por el jefe del órgano estatal, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional o grupo empresarial, de común acuerdo con la organización sindical correspondiente.

2. Contienen lo siguiente:

a) Obligaciones y prohibiciones comunes de la rama o actividad;
b) obligaciones y prohibiciones específicas por áreas o actividades, en aquellas que resulte necesario;
c) infracciones graves;
d) infracciones de suma gravedad que afectan sensiblemente el prestigio del sector o la actividad según sea el caso, en los que está autorizado por ley la aplicación de esta medida disciplinaria.

3. Los reglamentos ramales o de actividad se ponen en vigor mediante Resolución que dicta la autoridad a que se hace referencia en el Apartado 1 de este artículo, el que se encarga de su divulgación.

4. En el sector no estatal los reglamentos disciplinarios internos se aprueban por el órgano colegiado de dirección o el empleador, de común acuerdo con la organización sindical, según corresponda.

Artículo 326.1. Alcance y contenido de los reglamentos disciplinarios internos. En cada entidad se elabora un reglamento disciplinario interno, atendiendo a las condiciones y exigencias técnicas, tecnológicas y organizativas del proceso productivo o de servicios de la actividad que desarrolla y a lo establecido para la rama o actividad cuando corresponde.

2. Los reglamentos disciplinarios internos contienen al menos lo siguiente:

a) Objetivos y ámbito de aplicación;
b) obligaciones y prohibiciones comunes;
c) obligaciones y prohibiciones específicas por áreas o actividades, en aquellas que resulte necesario;
d) violaciones graves;
e) violaciones de suma gravedad, en los sectores o actividades en que está autorizado por ley, la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad;
f) deberes del jefe de la entidad con respecto a la disciplina en el trabajo;
g) autoridades facultadas para aplicar las medidas disciplinarias; y
h) cualquier otro aspecto necesario.

2. Se considera nulo a todos los efectos legales cualquier disposición, cláusula o artículo de los reglamentos disciplinarios que contravenga lo establecido en la ley, incluido el que establece como única medida aplicable la separación definitiva de la entidad, o en su caso del sector o actividad.

Artículo 327.1. Elaboración y aprobación del reglamento disciplinario interno. Para la elaboración del reglamento disciplinario interno se constituye un grupo de trabajo presidido por un cuadro designado por el jefe de la entidad, e integrado por trabajadores de reconocido prestigio seleccionados en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores y por un representante de la organización sindical.

2. El reglamento disciplinario interno se discute en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, que organizan de conjunto el jefe de la entidad y la organización sindical, se consulta al órgano colegiado de dirección y se aprueba mediante Resolución del jefe.

3. A partir de su aprobación, el empleador de conjunto con la organización sindical, están obligados a divulgar el contenido del reglamento de forma permanente y a capacitar al colectivo.

4. El reglamento disciplinario interno se anexa al convenio colectivo de trabajo y el empleador entrega una copia al Órgano de Justicia Laboral.

Artículo 328. Actualización de los reglamentos. Los reglamentos disciplinarios internos, ramales o de actividad se revisan y actualizan atendiendo a los cambios organizativos, estructurales, legales y a la experiencia de su aplicación.

CAPÍTULO IV
PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 329.1. Procedimiento de aplicación de la medida disciplinaria. El empleador o la autoridad facultada en los reglamentos disciplinarios internos, según sea el caso, puede imponer directamente mediante resolución o escrito fundamentado dentro del plazo previsto y con efecto inmediato, la medida disciplinaria a la persona trabajadora que viola la disciplina de trabajo establecida, con las excepciones previstas en este Código, y antes de su imposición consulta a la organización sindical.

2. La imposición de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad es facultad del jefe de la entidad, y excepcionalmente puede delegar esta atribución mediante el reglamento disciplinario interno, solo en el jefe máximo de la unidad empresarial de base subordinada, lo cual es aplicable en los sectores o actividades previstos por esta Ley.

3. En la Resolución o escrito fundamentado se consignan los siguientes elementos:

a) Hechos que motivan la imposición de la medida disciplinaria, las fechas de su ocurrencia y conocimiento por la autoridad facultada, la tipificación y fundamentación de la conducta infractora según la ley, el reglamento disciplinario interno o ambos;
b) pruebas que haya practicado para conocer y comprobar dichos hechos;
c) la gravedad de los hechos según los daños y perjuicios causados, y su cuantificación, cuando proceda;
d) la trascendencia de los hechos en el colectivo laboral, la rama o el sector en que se hayan producido y la actividad de producción o prestación de servicios a la que se dedica la entidad;
e) las circunstancias concurrentes, incluidas las atenuantes y agravantes y sus consecuencias;
f) valoración sobre el comportamiento de la persona trabajadora, su trayectoria laboral y conducta actual, la intencionalidad y las motivaciones que lo impulsaron, así como la actitud con posterioridad al hecho cometido;
g) medida disciplinaria que se aplica;
h) plazo para impugnar la medida disciplinaria y ante quién;
i) plazo de rehabilitación que le corresponde por la medida aplicada;
j) fecha y lugar de la Resolución o escrito fundamentado; y
k) nombres, apellidos, cargo y firma del que aplica la medida.

Artículo 330.1. Prescripción de la acción del empleador. La acción del empleador para imponer una medida disciplinaria, prescribe transcurrido un año a partir de la fecha en que se cometió la infracción y que la autoridad facultada para imponerla no tuvo conocimiento de ello.

2. En los casos en que la violación consiste en sustracción, desvío o apropiación de bienes o valores propiedad de la entidad o de terceros, cometer hechos o incurrir en conductas que pueden ser constitutivas de delitos en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo, el plazo de prescripción es de tres años.

Artículo 331.1. Plazos para imponer la medida disciplinaria. Las medidas disciplinarias se imponen por la autoridad facultada para aplicarla, dentro de los treinta días hábiles siguientes en que llegue a su conocimiento la infracción cometida.

2. Cuando se requiere la realización de una investigación previa para el esclarecimiento de los hechos y de la responsabilidad de la persona trabajadora que presuntamente ha cometido una violación considerada grave, el inicio de la investigación suspende el plazo señalado en el Apartado 1 de este artículo hasta treinta días hábiles por solo una vez.

3. El plazo suspendido comienza a transcurrir nuevamente al día hábil siguiente de haber finalizado dicha indagación.

4. Del inicio de la investigación la autoridad facultada deja constancia escrita a los fines del cómputo del plazo correspondiente, la que se notifica a la persona trabajadora.

Artículo 332.1. Medida cautelar. Si la autoridad facultada considera que, durante la realización de la investigación a que se refiere el artículo anterior, para evitar la repetición de la violación es conveniente que el presunto infractor no permanezca en su labor habitual, puede disponer mediante escrito fundamentado y con efecto inmediato, la medida cautelar de suspensión provisional del cargo y del salario, o el traslado provisional a otro cargo, en ambos casos por el mismo plazo de hasta treinta días hábiles.

2. Contra la aplicación de la medida cautelar no cabe recurso alguno, debido a su carácter provisional.

3. La medida cautelar suspende el plazo para adoptar la decisión disciplinaria definitiva, y si a su vencimiento la autoridad facultada no aplica la medida disciplinaria, la persona trabajadora retorna a su cargo hasta que se adopte la decisión definitiva.

Artículo 333.1. Suspensión del plazo para imponer la medida disciplinaria. El plazo para imponer la medida disciplinaria se suspende por una sola vez, durante el período en que la persona trabajadora se encuentra de licencia pre y postnatal por maternidad, con incapacidad temporal para trabajar debido a enfermedad profesional o accidente de trabajo, en movilización militar o económica, que impide su asistencia a la entidad.

2. Durante la hospitalización de la persona trabajadora debido a enfermedad o accidente de origen común, la autoridad facultada suspende el plazo para la imposición de la medida disciplinaria y deja constancia de ello en el escrito sancionador, siempre que la incapacidad temporal no sea a consecuencia de una auto provocación o de la realización de un hecho de los que puede ser constitutivo de delito.

3. El plazo suspendido a que se hace referencia en los apartados 1 y 2 de este artículo se reanuda cuando cesa la causa que dio origen y la persona trabajadora se reincorpora a la entidad.

4. Si la persona trabajadora comete la violación de la disciplina estando ocasionalmente en el extranjero, a bordo de una nave aérea o marítima, el plazo dentro del cual puede aplicarse la medida comienza a contarse a partir del día hábil siguiente a aquel en que este regrese al territorio nacional.

Artículo 334.1. Notificación de la medida disciplinaria. La medida disciplinaria se notifica por escrito a la persona trabajadora personalmente en la entidad dentro del plazo

establecido para su aplicación y si se niega a firmar, se acredita con dos testigos que no tengan interés personal en el asunto.

2. Cuando no asiste a la entidad, la notificación se realiza en su domicilio, al interesado o a sus familiares o cualquier otro conviviente mayor de edad, en presencia de al menos dos testigos.

3. En los casos descritos en los apartados 1 y 2 de este artículo, se informa a la organización sindical de las gestiones realizadas y sus resultados.

Artículo 335.1. Excepción a la notificación. Agotadas las vías establecidas para la notificación de la medida disciplinaria dentro del plazo previsto, sin que ello haya sido posible y previa información a la organización sindical, se tiene por notificada la medida disciplinaria, se deja constancia escrita de todas las gestiones realizadas y se procede a su ejecución, si corresponde.

2. De presentarse por la persona trabajadora una reclamación contra la medida disciplinaria aplicada, el Órgano de Justicia Laboral, la autoridad u órgano correspondiente determina sobre su extemporaneidad o no atendiendo a los hechos, las pruebas y los alegatos de las partes.

3. Cuando se trate de violaciones cometidas en el extranjero, a bordo de una nave aérea o marítima, el plazo para la imposición se comienza a contar a partir del día de regreso de la persona trabajadora al territorio nacional.

Artículo 336.1. Independencia de los procesos. La autoridad facultada para aplicar una medida disciplinaria por hechos que pueden ser constitutivos de delitos, está en la obligación de denunciarlos, tal y como se establece en la Ley del Proceso Penal vigente.

2. El inicio del proceso penal y, en su caso, la exigencia de la responsabilidad material, no impide la ejecución de la medida disciplinaria impuesta, ni paraliza el proceso de reclamación en materia de trabajo correspondiente.

Artículo 337.1. Efectos de la medida cautelar. Al imponerse una medida cautelar, la adopción de la medida disciplinaria, se considera aplicada a todos los efectos legales desde la fecha de la medida cautelar, excepto con respecto al plazo para reclamar, el cual comienza a contarse a partir del día hábil siguiente de la notificación de la medida disciplinaria.

2. Si la decisión definitiva de la autoridad u órgano facultado consiste en la exoneración o la imposición de una medida diferente a la cautelar, el empleador repara los daños e indemniza a la persona trabajadora por los perjuicios económicos sufridos si corresponde, conforme a lo previsto en este Código.

Artículo 338.1. Cumplimiento de la medida disciplinaria. Las medidas disciplinarias son efectivas y comienzan a cumplirse a partir del día hábil siguiente al de su notificación por escrito al trabajador, con independencia de que muestre inconformidad con ellas.

2. El cumplimiento de la medida disciplinaria requiere de la asistencia del infractor a la entidad, salvo en aquellas que por sus efectos o consecuencias inmediatos no resulta necesario.

3. En el caso de las medidas disciplinarias sujetas a un plazo, el cumplimiento se suspende durante los períodos en que la persona trabajadora está incapacitada temporalmente para laborar por enfermedad o accidente, movilizaciones, licencia de maternidad u otras causas similares que impidan su asistencia a la entidad y una vez que cesa la causa que originó la suspensión, continúa el cumplimiento del resto de la medida.

4. Si la medida disciplinaria aplicada es la de traslado temporal a otro cargo de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por el plazo de hasta un

año con derecho a reintegrarse a su cargo o la de traslado a otro cargo de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba, se dispone la reubicación para el cumplimiento de la medida disciplinaria en cargos vacantes, después de concluido el proceso de convocatoria para la promoción de los trabajadores.

Artículo 339.1 Suspensión del cumplimiento de la medida disciplinaria. La medida disciplinaria de traslado a otro cargo de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por el plazo de hasta un año con derecho a reintegrarse a su cargo, puede considerarse cumplida antes de la fecha de su conclusión, cuando la persona trabajadora mantiene buena conducta y se dispone por:

a) La autoridad que la impuso, cuando se acató la medida; y
b) el Órgano de Justicia Laboral, o el órgano judicial, en los casos que proceda, a partir de la solicitud de la autoridad facultada que impuso la medida o la organización sindical, cuando la persona trabajadora reclamó.

2. Para hacer efectiva la suspensión, se emite un escrito fundamentado que se incorpora a su expediente laboral, lo cual no modifica lo previsto en este Código para la rehabilitación.

Artículo 340. Control de las medidas disciplinarias aplicadas. El empleador mantiene actualizado el consecutivo anual de las medidas disciplinarias aplicadas, a los efectos del análisis del comportamiento de la disciplina laboral, la rehabilitación de la persona trabajadora, así como de las informaciones previstas en las disposiciones normativas específicas y las que soliciten las autoridades competentes.

CAPÍTULO V
REPARACIÓN DE DAÑOS E INDEMNIZACIÓN DE LOS PERJUICIOS

SECCIÓN PRIMERA
Generalidades

Artículo 341. Alcance. La persona trabajadora tiene derecho a recibir del empleador la reparación de los daños y la indemnización de los perjuicios sufridos, por imposición indebida de medidas disciplinarias y por violación de sus derechos del trabajo y la seguridad social.

Artículo 342.1. Efectos jurídicos de la medida disciplinaria. Es nula de pleno derecho la imposición de cualquier medida disciplinaria, al amparo de una legislación indebida o derogada o cuando se aplica una medida disciplinaria no prevista en este Código.

2. Son anulables las medidas disciplinarias aplicadas de forma extemporánea, por una autoridad no facultada o utilizando un procedimiento diferente al establecido para esa categoría de trabajadores.

3. En los casos previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, el órgano que soluciona los conflictos de trabajo, anula la medida impuesta a partir de la reclamación presentada.

Artículo 343.1. Situaciones de medidas disciplinarias indebidas. Se considera que la imposición de la medida disciplinaria es indebida, cuando el órgano que resuelve los conflictos o la autoridad competente dispone:

a) Su exoneración;
b) la modificación por una medida disciplinaria de menor severidad;
c) anulación de la medida disciplinaria por ser extemporánea;
d) anulación de la medida disciplinaria por haber sido impuesta por una autoridad no facultada;
e) anulación de la medida disciplinaria impuesta al amparo de una legislación indebida, derogada o utilizando un procedimiento diferente al establecido.

2. En las situaciones previstas en el apartado anterior, el empleador indemniza a la persona trabajadora por los daños y los perjuicios económicos ocasionados en lo que corresponda.

3. Cuando se dispone la exoneración de la persona trabajadora o la anulación de la medida disciplinaria por las causas previstas en el artículo precedente, el empleador debe informarlo en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, y restituirle los honores u otros reconocimientos otorgados en la entidad, si fuese el caso.

Artículo 344.1. Forma de resarcimiento en las reclamaciones de derechos de trabajo y la seguridad social. Los trabajadores reciben el resarcimiento por los daños y los perjuicios económicos ocasionados, debido a la decisión favorable emitida por el órgano o autoridad competente en las reclamaciones de los derechos del trabajo y la seguridad social.

2. En los casos en que se concede el derecho al reclamante por violaciones del régimen salarial o de seguridad social a corto plazo, se abona la cuantía dejada de percibir, solo con respecto a los ciento ochenta días anteriores a la presentación de la reclamación, con efecto retroactivo.

3. Cuando la reclamación se refiere a la pérdida de la capacidad demostrada, el cese de la relación de trabajo debido a la reorganización de entidades por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, modificación de las condiciones pactadas en el contrato de trabajo si procede, terminación de la relación de trabajo sin concurrir las causales previstas en este Código, y se concede el derecho a la persona trabajadora, procede la restitución al cargo que ocupaba y se abonan los salarios dejados de percibir desde que se cometió la violación hasta la notificación de la decisión adoptada por la autoridad que soluciona el conflicto.

4. Las reclamaciones relativas al mejor derecho a ocupar un cargo, si se concede el derecho, la persona trabajadora ocupa el cargo solicitado sin que proceda abonar cuantía alguna.

5. En las reclamaciones suscitadas por el incumplimiento de las disposiciones normativas internas o de los reglamentos específicos aprobados para el pago de otros ingresos que no son considerados salario según lo previsto en este Código, la indemnización procede solo con respecto a los ciento ochenta días anteriores a la presentación de la reclamación, con efecto retroactivo.

Artículo 345.1. Determinación de la cuantía a indemnizar. El órgano o autoridad competente para determinar la cuantía de la indemnización al reclamante tiene en cuenta:

a) Que la indemnización no puede ser superior al salario que hubiera devengado de encontrarse trabajando, deducidos de los salarios percibidos por actividades de trabajo realizadas durante el proceso; y
b) el tiempo que dejó de percibir su salario o la cuantía en que este quedó disminuido.

2. Para determinar la cuantía de la indemnización cuando la forma de pago es por rendimiento, se toma como base para el cálculo el salario promedio y cuando la forma de pago es a tiempo, el salario básico.

3. El pago de la indemnización se efectúa por el empleador dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la decisión firme al empleador o a la persona trabajadora.

Artículo 346.1. Efectos de la indemnización. Cuando la decisión firme del órgano o de la autoridad competente dispone la revocación o la anulación de una medida disciplinaria

impuesta a la persona trabajadora, el período que estuvo separado de la entidad o trasladado de cargo acumula tiempo y los salarios que correspondan, a los fines de las vacaciones anuales pagadas, el reconocimiento de los años de servicios prestados, la seguridad social y otros derechos establecidos en la ley.

2. La decisión firme del órgano, autoridad o del tribunal de justicia que resolvió el recurso, se considera efectiva desde la aplicación inicial de la medida disciplinaria por el empleador y si se aplicó medida cautelar, se considera desde la aplicación de esta.

SECCIÓN SEGUNDA
Indemnización a los trabajadores declarados absueltos en un proceso de revisión penal

Artículo 347.1. Alcance. Los trabajadores sancionados que resultan absueltos como resultado de un proceso de revisión penal, que mantenían vínculo de trabajo al momento de la aplicación de dicha sanción penal, tienen derecho a la indemnización por los salarios que le hubiere correspondido percibir y la cuantía de las vacaciones por la labor que desempeñaba al momento de ser privada de libertad, con motivo del proceso que resultó anulado mediante la revisión, según lo establecido en la Ley del Proceso Penal.

2. A estos efectos se toma como referencia el último salario básico devengado.

3. En este caso no procede el reintegro al cargo que ocupaba antes de ser sancionado penalmente.

Artículo 348.1. Procedimiento para el reconocimiento. A partir del expediente remitido por el tribunal de justicia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se realizan los cálculos del monto total de la indemnización y se certifica el tiempo de servicio, a los fines de las prestaciones de seguridad social a largo plazo, deduciendo los períodos en que laboró durante el cumplimiento de la sanción penal.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emite un documento que contiene los cálculos para el pago del salario y las vacaciones, así como la certificación del tiempo servicios y salarios devengados, a los fines de las prestaciones a largo plazo, que lo remite al tribunal de justicia correspondiente.

CAPÍTULO VI
REHABILITACIÓN DE LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 349.1. Rehabilitación. La rehabilitación de la medida disciplinaria es la comprobación de que la persona trabajadora sancionada laboralmente enmendó su comportamiento, por haber transcurrido los plazos previstos en este Capítulo, sin haber incurrido en nuevas violaciones o en las demás situaciones que excepcionalmente se establecen.

2. Cuando se dispone la rehabilitación de la medida disciplinaria, se extraen del expediente laboral la resolución, acuerdo, sentencia y cualquier otro documento relativo a la referida medida disciplinaria.

3. El empleador hace efectivo este derecho de la persona trabajadora, de oficio o a instancia de esta, una vez transcurridos los plazos siguientes:

a) Un año en los casos de las medidas disciplinarias de amonestación pública ante el colectivo del infractor; multa hasta el importe del veinticinco por ciento del salario básico de un mes, contados a partir de la aplicación de la medida;
b) dos años, en los casos de la suspensión de la relación de trabajo con la entidad sin retribución, por un plazo de hasta treinta días naturales y de traslado temporal a otro

cargo de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas, por el plazo de hasta un año, con derecho a reintegrarse a su cargo, contados a partir de la aplicación de la medida;

c) tres años a partir de la aplicación de la medida de traslado a otro cargo de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba, contados a partir de la aplicación de la medida;
d) cuatro años para la medida de separación definitiva de la entidad, contados a partir de la nueva vinculación a cualquier sector; y
e) cinco años para la medida de separación del sector o actividad, a partir de la nueva vinculación a cualquier sector.

4. A estos efectos, el empleador mantiene actualizado el control de las medidas disciplinarias aplicadas.

Artículo 350.1. Efecto de la rehabilitación. Para hacer efectiva la rehabilitación el empleador convoca a la persona trabajadora y en presencia de un representante de la organización sindical, le comunica que ha sido rehabilitado y procede a extraer de su expediente laboral la Resolución, escrito fundamentado, sentencia o cualquier otro documento referido a la medida disciplinaria, destruyendo estos y el índice del expediente, y se confecciona un nuevo índice en el que no aparezca la medida disciplinaria.

2. Los documentos a que se hace referencia en el Apartado 1 de este artículo, no pueden ser utilizados como antecedentes a ningún efecto, ni el hecho de la rehabilitación anula ni modifica los efectos que en su momento tuvieron, las medidas disciplinarias aplicadas.

Artículo 351. Reducción del plazo de rehabilitación. El jefe de la entidad excepcionalmente mediante escrito fundamentado puede disponer la reducción del plazo de rehabilitación establecido, por iniciativa propia o a solicitud y de común acuerdo con la organización sindical, cuando haya transcurrido al menos la mitad del plazo fijado, y en los casos en que la persona trabajadora mantiene un comportamiento ejemplar o se destaca por alguna actitud meritoria.

Artículo 352. Interrupción del plazo de la rehabilitación. Si a la persona trabajadora se le impone una nueva medida disciplinaria, mientras está en cumplimiento de una medida anterior, el nuevo plazo para la rehabilitación se fija por el empleador, conformado por la sumatoria del previsto para la nueva medida y lo que restaba por cumplir de la medida anteriormente aplicada.

TÍTULO X
RESPONSABILIDAD MATERIAL

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 353. Sujetos. Los trabajadores de cualquier categoría ocupacional y de cualquier sector, responden materialmente cuando por su conducta, mediante una acción u omisión, ocasionan daños a los recursos materiales, económicos y financieros de su entidad o de otra en ocasión del trabajo, siempre que el hecho al carecer de lesividad social por la escasa entidad de sus consecuencias y las condiciones personales de quien lo comete, no sea constitutivo de delito.

Artículo 354.1. Alcance. La autoridad facultada o el empleador según el caso, exige responsabilidad material tanto al cuadro, directivo o jefe inmediato superior a quién directa o racionalmente le compete prevenir los daños, crear las condiciones de seguridad para evitarlos y no lo haga, no informe o no exija a la autoridad facultada que declare la responsabilidad

material, como a la persona trabajadora que directamente haya causado el daño, pérdida o extravío, los cuales responden de forma solidaria según el caso.

2. Igual responsabilidad se exige a la autoridad facultada que teniendo conocimiento de un daño económico causado a los bienes de su entidad, no exija en el plazo establecido la responsabilidad a la persona trabajadora que directamente ocasionó el daño, pérdida o extravío, en cuyo caso responde de forma subsidiaria por la responsabilidad que no exigió.

3. A la persona trabajadora se le exige la responsabilidad material en pesos cubanos.

Artículo 355. Adecuación en la inversión extranjera. En las modalidades de la inversión extranjera, se aplica lo previsto en este Título, con las adecuaciones establecidas en la disposición normativa específica dictada por el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 356.1. Circunstancias eximentes de la exigencia de responsabilidad material. La persona trabajadora está exenta de la exigencia de la responsabilidad material en los casos siguientes:

a) Cuando se producen daños como consecuencia del riesgo normal implícito en el proceso de producción o servicios, según se determine por los organismos o las ramas que regulan tales procesos;
b) por los daños que resulten de la gestión racional en el desempeño de su cargo actividad;
c) cuando el daño se produce por fuerza mayor o caso fortuito;
d) cuando se producen daños materiales como consecuencia de actos delictivos realizados por personas ajenas o no al centro de trabajo, debidamente denunciados y comprobados, siempre que se hayan adoptado las medidas de protección establecidas por quien corresponde para evitar que tales conductas delictivas puedan tener lugar; y
e) por daños materiales, económicos o financieros causados para evitar un daño o perjuicio de mayor cuantía.

Artículo 357.1. Autoridad facultada. 1. El jefe de la entidad es el facultado para exigir la responsabilidad material por los daños económicos ocasionados, y puede delegar su atribución por escrito en otro cuadro o directivo.

2. La autoridad facultada al momento de exigir la responsabilidad material, consulta previamente a la organización sindical.

3. En el sector no estatal la responsabilidad material se exige por el empleador o por el órgano colegiado de dirección de la entidad, según lo previsto en sus estatutos o en las disposiciones internas aprobadas.

Artículo 358.1. Obligación de denunciar. Si al valorar el daño ocasionado, la autoridad facultada aprecia que se trata de un hecho que puede ser constitutivo de delito con independencia de su cuantía, o aprecia que puede tener lesividad social por su magnitud, consecuencias y la conducta personal del infractor, está en la obligación de denunciarlo, de acuerdo a lo establecido en la legislación procesal penal vigente, en cuyo caso se abstiene de exigir la responsabilidad material.

2. En ambos casos la actuación del empleador dirigida a la exigencia de la responsabilidad material, está sujeta a lo que disponga en su momento la autoridad u órgano competente.

3. Para determinar que el hecho que ocasionó el daño le es aplicable la responsabilidad material, se tiene en cuenta la escasa lesividad social, la conducta del infractor y las cifras límites de escasa entidad previstas en la disposición normativa específica dictada por el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 359. Ejercicio de la acción penal. La Fiscalía puede disponer el ejercicio de la acción penal respecto a aquellos hechos que el empleador haya considerado no delictivos y por los que se haya exigido responsabilidad material, en cuyo caso lo pagado por este concepto, se deduce de la responsabilidad civil derivada del delito a exigir.

Artículo 360. Independencia de la responsabilidad material de la acción disciplinaria. Si el daño económico se ocasiona al incurrir en una violación de la disciplina laboral, la aplicación de la responsabilidad material es independiente de la imposición de la medida disciplinaria que corresponde, según lo previsto en este Código.

Artículo 361.1. Medidas aplicables. La responsabilidad material implica el resarcimiento a la entidad por las afectaciones económicas causadas y comprende la aplicación de una de las medidas siguientes:

a) Restitución del bien que consiste en la entrega del bien, con abono del deterioro o menoscabo, siempre que sea posible, o de otro de igual naturaleza y utilidad en sustitución del inutilizado, destruido o extraviado;
b) reparación del daño material que consiste en la acción mediante la cual el responsable u otra persona a sus expensas, restablece todas las condiciones del bien deteriorado o averiado;
c) indemnización de los perjuicios económicos consistente en el pago de la cantidad de dinero que se determine, conforme a lo legalmente establecido, en los casos en que no se puede restituir el bien, ni reparar el daño material.

2. A los efectos de la exigencia de la responsabilidad material, el daño económico es la consecuencia de la acción u omisión lesiva a los recursos materiales, económicos o financieros, constituidos por las maquinarias, materias primas, edificaciones, productos elaborados o semielaborados, equipos o medios técnicos, instrumentos, herramientas, dinero en efectivo, pagos indebidos, títulos valores y demás bienes que constituyen el patrimonio económico de la entidad y los que se producen en el área de los servicios siempre que puedan ser cuantificables.

3. En ningún caso se admite la restitución del bien dañado o perdido, cuando se trate de productos alimenticios, comestibles y bebidas, medicamentos, ropa interior y otros artículos que se determinan previamente por el jefe del órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, grupo empresarial, órgano local del Poder Popular u otras instituciones y formas de gestión no estatal.

Artículo 362.1. Indemnización. La indemnización económica que se exige por el daño o extravío de un bien, se determina teniendo en cuenta el precio más alto de venta de dicho bien al público, y a falta de éste, hasta tres veces su precio oficial.

2. En el caso de pérdida o extravío de dinero, el responsable debe reintegrar el doble de la cantidad perdida o extraviada, sin límite alguno.

3. Cuando el bien dañado o extraviado o el servicio prestado, tiene precio en pesos o monedas convertibles, la conversión en moneda nacional se forma aplicando lo previsto en la disposición normativa establecida por el titular del Banco Central de Cuba.

4. Lo relacionado con la determinación de la cuantía a indemnizar en cuanto a los precios a utilizar, se rige por lo previsto por el titular del organismo rector en la actividad de Finanzas y Precios.

CAPÍTULO II
ÁREAS DE RESPONSABILIDAD MATERIAL

Artículo 363.1. Determinación de los responsables. La responsabilidad material puede exigirse de forma individual o colectiva, y a tales efectos se constituyen áreas y grupos de

responsabilidad material, con un jefe de grupo y su sustituto, los que son designados por el jefe de la entidad.

2. Si la responsabilidad por el daño causado es exigible a dos o más trabajadores, la indemnización de los perjuicios económicos se abona por igual entre todos de forma solidaria.

Artículo 364.1. Determinación de las áreas de responsabilidad material. En cada entidad, el empleador de conjunto con la organización sindical, realiza un estudio para determinar las distintas áreas de responsabilidad material existentes, con el objetivo de definir cuáles son los valores materiales, económicos y financieros de cuyo cuidado y conservación deben responderlas los trabajadores, de forma individual o colectiva.

2. El área de responsabilidad material es el perímetro o espacio dentro o fuera de cada entidad donde están depositados, almacenados o en uso, el patrimonio o conjunto de valores mercantiles y monetarios, susceptibles de daños, pérdidas o extravíos que se asignan o entregan a uno o varios trabajadores para su custodia, conservación, utilización, procesamiento o movimiento, sean propiedad o no de la entidad.

3. Lo acordado se informa a los trabajadores y se anexa del convenio colectivo de trabajo.

Artículo 365.1. Grupos de responsabilidad material. La determinación de las áreas de responsabilidad material se tiene en cuenta para la organización de los grupos de responsabilidad material.

2. El grupo de responsabilidad material es el conjunto de trabajadores que asumen la responsabilidad colectiva sobre los recursos materiales, económicos y financieros, comprendidos en un área determinada.

3. El jefe del grupo de responsabilidad material es el responsable administrativo que a cada nivel viene obligado a suscribir el documento en que se concreta la responsabilidad material de una persona trabajadora o grupo de trabajadores, imponiéndoles de sus obligaciones, y es quién pone en conocimiento de la autoridad facultada la ocurrencia de cualquier daño o perjuicio para que se adopten las medidas correspondientes.

Artículo 366.1. Formalidad de la constitución del grupo y de las áreas de responsabilidad material. Las áreas y los grupos de responsabilidad material se constituyen mediante acta que firman todos sus integrantes, y los jefes garantizan las condiciones de seguridad, a los efectos de la exigencia de la responsabilidad material.

2. Las áreas y los grupos de responsabilidad material se actualizan, según existan cambios en sus integrantes.

CAPÍTULO III
PROCEDIMIENTO PARA EXIGIR LA RESPONSABILIDAD MATERIAL

Artículo 367.1. Exigencia de la responsabilidad material. La autoridad facultada exige la responsabilidad material mediante Resolución, escrito fundamentado u otro documento que permita concretar la exigencia argumentada, dentro del plazo de treinta días hábiles siguientes a la fecha en que haya tenido conocimiento del daño y se notifica directamente por escrito a la persona trabajadora en la entidad dentro del plazo establecido para su aplicación, y si se niega a firmar, se acredita con dos testigos que no tengan interés personal en el asunto.

2. El instrumento jurídico mediante el que se exige la responsabilidad material debe contar con los siguientes elementos:

a) Nombres, apellidos, cargo de la persona trabajadora;
b) descripción del hecho y del daño imputado;
c) valor económico del daño causado;

d) antecedentes laborales, remuneración y familiares a cargo de la persona trabajadora;
e) descuentos de la remuneración de la persona trabajadora;
f) cualquier otro elemento valorativo;
g) la forma de resarcimiento;
h) los descuentos salariales a aplicar y plazos en que se deben efectuar, según el caso; y
i) nombre, cargo y firma de la autoridad que la exige.

3. Cuando la persona trabajadora no asiste a la entidad, la notificación se realiza en su domicilio, al interesado o a sus familiares o cualquier otro conviviente mayor de edad, en presencia de al menos dos testigos que no tengan interés en el asunto.

Artículo 368.1. Suspensión del plazo para exigir responsabilidad material. El plazo para exigir la responsabilidad material se suspende por solo una vez, dejando constancia escrita de ello, durante:

a) El período en que la persona trabajadora está impedido de asistir a la entidad, por encontrarse de licencia pre y postnatal, incapacitado temporalmente para trabajar debido a enfermedad profesional o accidente de trabajo, o movilizado en cumplimiento de funciones militares o económicas;
b) la hospitalización de la persona trabajadora debido a enfermedad o accidente de origen común, siempre que la incapacidad temporal no sea la consecuencia de auto provocación o de la realización de un hecho de los que puede ser constitutivo de delito;
c) el cumplimiento de obligaciones laborales fuera de la provincia o del territorio nacional, cuando así se determine por el empleador, dejando constancia por escrito de dicha decisión; y
d) cuando se interpone un proceso penal a resultas de lo que se disponga por la autoridad correspondiente.

2. El plazo señalado se reanuda a partir del día hábil siguiente al cese de la causa que haya originado la suspensión.

Artículo 369. Prescripción de la acción del empleador. La acción de la autoridad facultada para exigir responsabilidad material prescribe en el plazo de un año contado a partir de la fecha en que se ocasionó el daño o la pérdida.

Artículo 370. Conformidad con la responsabilidad. Cuando la persona trabajadora reconoce su responsabilidad respecto al daño o perjuicio económico ocasionado, se compromete a resarcirlo mediante acta, que firma de conjunto con la autoridad facultada y la organización sindical, en cuyo caso la autoridad facultada exige directamente la responsabilidad material, disponiendo la restitución del bien o la reparación del daño material, y de no ser posible algunas de estas acciones, exige la indemnización de los perjuicios económicos en la cuantía que proceda.

Artículo 371.1. Constitución de la comisión investigadora. Cuando la persona trabajadora o los presuntamente responsables, no reconocen la responsabilidad de los daños o perjuicios causados o cuando aun reconociéndola, lo soliciten por escrito ellos o la organización sindical correspondiente, la autoridad facultada dispone de inmediato la creación de una comisión investigadora, que se adecua según las características de los hechos, de los presuntos responsables y de la entidad, de mutuo acuerdo entre el empleador y la organización sindical.

2. La autoridad facultada comunica por escrito su designación a los integrantes de la comisión.

Artículo 372.1. Procedimiento de trabajo de la comisión. La comisión dispone de diez días hábiles a partir de su constitución, para realizar la investigación, esclarecer los hechos y determinar la existencia del daño y la relación causal entre este y una acción u omisión de la persona trabajadora, en el ejercicio de las funciones propias de su cargo.

2. Durante el transcurso de la investigación, la persona trabajadora presumiblemente responsable del daño puede presentar pruebas sobre los hechos y la comisión puede escuchar sus alegatos y otros elementos que pueda aportar al esclarecimiento de los hechos.

3. Una vez finalizada la investigación, la comisión presenta a la autoridad facultada dentro de los tres días hábiles siguientes a su terminación, un informe con las conclusiones y un expediente que consta de:

a) Nombres, apellidos, cargo de la persona trabajadora;
b) declaración de la persona trabajadora;
c) descripción del hecho y del daño imputado;
d) valor económico del daño causado, según la investigación;
e) pruebas del hecho, incluidas las propuestas por la persona trabajadora;
f) causas o condiciones existentes que hayan originado o contribuido a que se produjera el daño;
g) antecedentes laborales, remuneración y familiares a cargo de la persona trabajadora;
h) descuentos de la remuneración de la persona trabajadora;
i) cualquier otro elemento valorativo;
j) conclusiones correspondientes, que incluye la descripción del hecho probado y del daño causado; la responsabilidad o no del inculpado, debidamente fundamentada; la cuantía probada del daño; la forma de resarcimiento que se propone; la propuesta de los descuentos salariales a aplicar y plazos en que se deben efectuar, según el caso.

Artículo 373.1. Notificación de la decisión de la autoridad facultada. Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del expediente, la autoridad facultada decide lo que procede y lo notifica por escrito al o a los trabajadores implicados y al área económica, a los efectos de cuantificar los daños, la indemnización y efectuar los descuentos que procedan.

2. El expediente terminado con la decisión de la autoridad facultada, permanece en el área económica hasta que se liquide la deuda contraída, y se comunica al área de gestión de capital humano a los efectos pertinentes.

Artículo 374.1. Nuevo proceso de investigación. Cuando en el proceso en el que se exija responsabilidad material, se comprueba que además del presunto responsable, otros trabajadores deben responder o aparecen nuevos elementos que requieren de investigación o reanálisis del caso, la autoridad facultada dispone la iniciación de un nuevo proceso de exigencia de responsabilidad, dentro de los treinta días hábiles siguientes al que conoce de la nueva situación.

2. El jefe de grupo, en el plazo de cinco días hábiles siguientes de haber tenido conocimiento del daño, informa a la autoridad facultada la ocurrencia del hecho, para que ésta proceda a exigirla a la persona trabajadora.

3. De no informar en el plazo establecido, se le exige la responsabilidad material al jefe de grupo, de conjunto con la persona trabajadora o los responsables, los que responden de forma solidaria.

Artículo 375. Daños a terceros. Si la persona trabajadora en el desempeño de su actividad laboral ocasiona daños a otra entidad, se le exige la responsabilidad material por su entidad y abona la misma cuantía que ésta tuvo que resarcir a la entidad afectada.

CAPÍTULO V
EJECUCIÓN, MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD MATERIAL

Artículo 376.1. Ejecución de la restitución o la reparación. La persona trabajadora que se compromete a restituir o a reparar el bien, dispone de treinta días hábiles a partir del día siguiente a aquél en el que gane firmeza la decisión, para cumplir lo dispuesto.

2. Si decursado el plazo señalado, el responsable no hubiera restituido o reparado el bien, la autoridad facultada dispone de inmediato el inicio del cobro de la indemnización correspondiente.

Artículo 377.1. Ejecución de la indemnización. La indemnización se hace efectiva mediante descuentos mensuales que no pueden ser inferiores al diez por ciento, ni exceder del veinte por ciento del salario básico mensual, deducidos de éste los pagos de pensiones de alimentos, créditos bancarios, u otros descuentos a que esté obligado la persona trabajadora, en la cuantía que permita la limitación impuesta por el Apartado 2 del Artículo 265 de este Código, salvo que el responsable solicite que se realicen descuentos superiores o pagar su totalidad en un solo acto, en cuyo caso se deja constancia escrita y se firma por la persona trabajadora.

2. La persona trabajadora sujeta a un descuento mensual por concepto de responsabilidad material, si ocasiona un nuevo daño por el que también debe responder, se le puede realizar simultáneamente el nuevo descuento salarial, si sumados ambos descuentos no exceden del límite máximo del veinte por ciento del salario mensual a que se refiere el Apartado 1 de este artículo, salvo que el responsable del daño solicite que se le realicen descuentos superiores.

Artículo 378.1. Efectos de la responsabilidad material. Cuando cesa la relación de trabajo del responsable, cualquiera que sea la causa, el empleador antes de hacer efectiva la baja, solicita la liquidación de la deuda contraída o concierta un convenio de pago por escrito sobre el modo, plazo y demás formalidades que se requieren para efectuar el cobro de lo debido, lo que notifica a la persona trabajadora; o en su lugar puede disponer la retención de parte de su remuneración, si los hubiera, de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral vigente.

2. De mantenerse la deuda, por no haber establecido la persona un nuevo vínculo laboral, o porque no se ha presentado para abonar la deuda en los plazos convenidos, el empleador interpone la demanda correspondiente ante el tribunal competente por el incumplimiento de la deuda.

Artículo 379.1. Causas de modificación. La suma total a resarcir o la cuantía de los descuentos mensuales por concepto de responsabilidad material se puede modificar cuando concurren las circunstancias siguientes:

a) Cuando la decisión dictada en el recurso de apelación o en reforma así lo disponga;
b) cuando se conoce que la suma total a resarcir o los descuentos mensuales o ambos, son inferiores o superiores de los inicialmente fijados, por error u omisión en los cálculos, o por cualquier otra razón;
c) por aumento o disminución de los ingresos o de la carga familiar del responsable del resarcimiento; y

d) cuando al responsable del resarcimiento se le imponen nuevos descuentos legales, o cesan otros que se le hayan estado efectuando.

2. Cuando se realicen descuentos a la persona trabajadora en exceso de lo debido, el empleador está obligado a restituir la cuantía descontada indebidamente en un plazo que no exceda de treinta días siguientes a la fecha de conocimiento del error; si no lo hiciera, se puede presentar la reclamación que corresponda.

Artículo 380. Suspensión de la ejecución del descuento. La admisión de la inconformidad por la exigencia de la responsabilidad material suspende la ejecución del descuento dispuesto.

Artículo 381. Causas de extinción. La responsabilidad material exigida se extingue por:

a) Restitución o reparación del bien;
b) el pago total de la suma a resarcir;
c) fallecimiento del responsable del daño; y
d) los casos en que la responsabilidad material se impone por extravío de un bien, si éste aparece posteriormente de haberse iniciado el descuento correspondiente, en cuyo caso el importe descontado se devuelve en un plazo no mayor de treinta días contados a partir de la fecha en que apareció el bien.

TÍTULO XI
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL
CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 382.1. Alcance. La persona trabajadora tiene derecho a reclamar por inconformidad con la aplicación de las medidas disciplinarias, por la exigencia de la responsabilidad material y por la vulneración de sus derechos del trabajo y la seguridad social, ante los órganos, autoridades e instancias competentes.

2. Según el sector donde laboran la persona trabajadora reclama a:

a) Los órganos de Justicia Laboral como vía prejudicial obligatoria aplicable en el sector estatal en los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, grupos empresariales y empresas, órganos locales del Poder Popular, instituciones presupuestadas, dependencias de las organizaciones políticas y de masas;
b) los órganos o comisiones encargadas de solucionar los conflictos en las entidades del sector no estatal que cuentan con una instancia prejudicial prevista en sus normas internas, en el caso de las cooperativas, las micro, pequeñas y medianas empresas, las formas asociativas y otras que se aprueben; y
c) los tribunales de justicia, se presenta la demanda directamente cuando no existe un procedimiento interno previo, para los trabajadores contratados por personas naturales autorizadas para ello, por los proyectos de desarrollo local, y por cualquier otro empleador del sector no estatal.

3. Contra lo resuelto en las vías prejudiciales previstas en los incisos a) y b) del Apartado 2 de este artículo, la parte que se considere afectada puede interponer demanda ante el tribunal de justicia competente, de conformidad con lo previsto en el Código de Procesos.

4. Cuando no existe un procedimiento para la solución de los conflictos individuales en la vía prejudicial, la persona trabajadora presenta la demanda directamente ante el tribunal competente, de conformidad con lo establecido en el Código de Procesos.

5. La persona trabajadora tiene derecho a utilizar la mediación, en las condiciones previstas en este Título.

Artículo 383. Principios procesales. En la solución de los conflictos del trabajo y la seguridad social rigen los principios procesales siguientes:

a) Acceso a la justicia: La persona trabajadora y el empleador pueden acudir ante los órganos y autoridades competentes para el conocimiento de los conflictos del trabajo, según el caso, los que están obligados a favorecer la participación y defensa de ambas partes, e impulsar y resolver el asunto en los plazos establecidos en la ley.
b) inmediatez: el Órgano de Justicia Laboral y los encargados de solucionar los conflictos en la vía previa, están próximos al lugar donde se origina el conflicto.
c) celeridad: los conflictos deben resolverse con la mayor rapidez posible, sin exceder los plazos previstos en la ley ni menoscabar las garantías procesales a las partes;
d) sencillez: despoja al procedimiento de formalismo y solemnidad innecesarios;
e) impulso de oficio: la conclusión del proceso hasta su término se lleva a cabo sin necesidad de instancia de las partes;
f) oralidad: prevalece la forma oral en el proceso, en las exposiciones de las partes y los testigos;
g) publicidad: las comparecencias y otros actos procesales pueden ser presenciados por otros trabajadores y, en su caso por personas que no son partes en el conflicto, excepto aquellas relacionadas con la seguridad estatal, la moralidad, el orden público o el respeto a la persona trabajadora o a sus familiares, lo que aconseja celebrarla a puertas cerradas; y
h) inmediación: incluye el contacto directo con las partes y las pruebas, y, a la vez, la identidad de quienes intervienen en ese acto y los que resuelven, al obtener de forma directa en la comparecencia de las partes, mayor claridad de los hechos mediante el conocimiento en un mismo acto de los relatos y argumentos de las partes; los integrantes del órgano de solución del conflicto que participan en la comparecencia y en la práctica de pruebas, llevan la conducción del proceso hasta dictar el acuerdo con la decisión que corresponda.

Artículo 384.1. Plazos para la presentación de la reclamación. 1. La persona trabajadora inconforme o su representante, puede establecer la reclamación correspondiente ante un miembro del Órgano de Justicia Laboral o de la comisión encargada de solucionar los conflictos de trabajo en la vía prejudicial dentro de los plazos siguientes:

a) Siete días hábiles siguientes a la notificación de la medida disciplinaria o la exigencia de la responsabilidad material; y
b) hasta ciento ochenta días naturales para formular reclamaciones relativas a sus derechos del trabajo y la seguridad social, contados a partir del día siguiente a aquel en que se haya consumado la violación o la fecha en que se tuvo conocimiento de la misma, salvo las excepciones que establece la ley.

2. No está sujeta a un plazo, la acción para formular reclamaciones acerca de las violaciones del régimen salarial y de seguridad social a corto plazo, en cuyo caso si la decisión firme resulta favorable a la persona trabajadora, el pago de salarios o prestaciones dejados de satisfacer total o parcialmente procede solo con respecto a los ciento ochenta días anteriores a la fecha de haberse interpuesto la reclamación ante el órgano o comisión encargada de solucionar los conflictos de trabajo en la vía previa.

3. El Órgano de Justicia Laboral o la comisión encargada de solucionar los conflictos de trabajo en la vía prejudicial, conoce también de las reclamaciones sobre los derechos

de trabajadores que se encuentran desvinculadas de la entidad, cuando se presentan dentro del plazo de hasta ciento ochenta días naturales posteriores a aquel en que se haya producido la supuesta violación de los derechos.

Artículo 385.1. Plazo para la solución del conflicto. El órgano o comisión encargada de solucionar los conflictos de trabajo en la vía prejudicial, a partir del día siguiente de recibir la reclamación de la persona trabajadora o de su representante, cuenta con un plazo de hasta treinta días hábiles para emitir la decisión que corresponda y notificarlo a las partes.

2. La decisión en el proceso laboral se dicta con independencia del resultado del proceso penal o el de responsabilidad material.

Artículo 386.1. Cumplimiento de las decisiones firmes. Las decisiones firmes de los órganos, las autoridades e instancias competentes son de obligatorio cumplimiento por las partes, aunque se modifique o varíe la dirección de la entidad por cualquier causa o porque se subrogue otra en su lugar.

2. Los miembros de los órganos, las autoridades e instancias competentes que solucionan los conflictos del trabajo y la seguridad social no pueden adoptar decisiones que impliquen violación de la legalidad, renuncia o modificación en detrimento de los derechos reconocidos a favor de la persona trabajadora.

CAPÍTULO II
MEDIACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES

Artículo 387.1. Mediación en materia del trabajo y la seguridad social. En materia del trabajo y la seguridad social, la mediación es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos y su procedimiento constituye un método voluntario, confidencial y flexible de gestión y solución de los conflictos, iniciado a petición de la persona trabajadora y aceptada voluntariamente por el empleador.

2. En la mediación, una persona denominada mediadora, graduada en derecho y habilitada como tal, actúa como facilitadora para que las partes involucradas en un conflicto, por sí mismas, negocien de forma colaborativa e identifiquen alternativas viables para dirimir su controversia y arriben a acuerdos de mutua satisfacción, observando el respeto a los derechos irrenunciables, inalienables o imprescriptibles de cada una de las partes en materia del trabajo y la seguridad social.

3. Los principios, características, términos, contenido de la mediación, deberes y derechos de los mediados y demás cuestiones referidas a este procedimiento, se rigen por la disposición normativa específica.

Artículo 388.1. Alcance de la mediación. Son mediables los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo o de la seguridad social, siempre que versen sobre materias de libre disposición para las partes o sobre modalidades de ejercicio, cumplimiento o ejecución de los derechos y obligaciones que de ella se derivan, sin que la mediación pueda tener por objeto la renuncia, limitación, desconocimiento o menoscabo de derechos de carácter irrenunciable, indisponible o de orden público.

2. No procede la mediación cuando existan manifestaciones de discriminación, violencia o acoso, en cualquiera de sus formas, o desequilibrios entre las partes que afecten la comunicación, la voluntariedad o el cumplimiento efectivo de los acuerdos.

3. Este procedimiento no sustituye el acceso de la persona trabajadora al Órgano de Justicia Laboral u otro órgano o comisión encargada de solucionar los conflictos individuales del trabajo y la seguridad social, ni impide acudir a la vía judicial.

CAPÍTULO III
SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN LA VÍA PREJUDICIAL POR LOS ÓRGANOS DE JUSTICIA LABORAL
SECCIÓN PRIMERA
Generalidades

Artículo 389. Alcance. En las entidades del sector estatal, la solución de los conflictos del trabajo y la seguridad social que se suscitan entre la persona trabajadora o entre esta y el empleador, se realiza por el Órgano de Justicia Laboral, como vía prejudicial y obligatoria, para reclamar la inconformidad por la aplicación de las medidas disciplinarias, la exigencia de la responsabilidad material y los derechos del trabajo y la seguridad social.

Artículo 390.1. Condiciones para la actuación del Órgano de Justicia Laboral. Para efectuar la comparecencia, los trámites procesales y para la adopción de la decisión correspondiente se requiere la presencia de los cinco o tres miembros del Órgano de Justicia Laboral en dependencia de la cantidad de sus integrantes, los que pueden ser sustituidos en los casos previstos, por el suplente correspondiente, manteniendo la composición tripartita con representantes designados por el jefe de la entidad, por la organización sindical y los trabajadores elegidos en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores.

2. La actuación del Órgano y las decisiones que se adopten sin la composición tripartita o con una integración diferente a la establecida en la ley, pueden anularse a instancia de la parte afectada, según el procedimiento previsto en este Título.

3. Los plazos previstos para presentar reclamación al Órgano de Justicia Laboral, no se prorrogan o suspenden por ninguna causa, y en los casos en que la inconformidad se presenta de forma extemporánea, el Órgano viene obligado a desestimarla y emitir un acuerdo con la decisión adoptada.

Artículo 391. Competencia del Órgano de Justicia Laboral. El Órgano de Justicia Laboral es competente para conocer los conflictos individuales de la persona trabajadora referidos a inconformidades con:

a) Las medidas disciplinarias aplicadas por las autoridades facultadas;
b) la exigencia de la responsabilidad material;
c) la inobservancia de lo establecido en cuanto a contratación, retribución salarial, pago de subsidio por enfermedad y accidente, vacaciones anuales pagadas, tiempo de trabajo y descanso y otros derechos del trabajo establecidos en la legislación;
d) la decisión que confirma la pérdida de la capacidad demostrada y de las competencias laborales;
e) el resultado de la evaluación de la persona trabajadora, cumpliendo el procedimiento previsto en este Código;
f) las manifestaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral como una reclamación de derecho de trabajo cuando se ejercen sobre la persona trabajadora;
g) la modificación de las condiciones inicialmente pactadas en el contrato de trabajo o la designación;
h) la inconformidad con el tratamiento previsto en este Código para la persona trabajadora sujeta a prisión provisional y sancionada penalmente;
i) la concesión de licencias retribuidas o no, pago de las prestaciones durante el embarazo, económica, social, monetarias y licencias complementarias por maternidad, según la disposición normativa específica;

j) los aspectos formales del procedimiento y relativos al fondo del asunto, cuando cesa la relación de trabajo debido a procesos de reorganización de entidades por motivos económicos, tecnológicos y estructurales;
k) la promoción a iniciativa del empleador, del expediente de pensión por edad;
l) el derecho a la reubicación y la modificación del puesto de trabajo para adaptarlo a las limitaciones de la persona trabajadora en la invalidez parcial;
m) el incumplimiento de las regulaciones sobre derechos del trabajo y la seguridad social de los cuadros, funcionarios y otros trabajadores designados, relativas a vacaciones anuales, seguridad social, maternidad, salarios, seguridad y salud en el trabajo, reclamaciones sobre derechos y otras materias del trabajo;
n) las reclamaciones sobre los derechos de trabajo de personas desvinculadas de la entidad, cuando se presentan dentro del plazo de hasta ciento ochenta días naturales posteriores a aquel en que se haya producido la supuesta violación de sus derechos;
ñ) el pago de otros ingresos, cuando se incumplen las disposiciones normativas internas o los reglamentos específicos aprobados;
o) la protección de los ingresos de los trabajadores mediante las vías establecidas; y
p) otros que se establezcan en las disposiciones normativas que se dicten.

SECCIÓN SEGUNDA
Proceso de constitución y capacitación del Órgano de Justicia Laboral

Artículo 392.1. Organización del Órgano de Justicia Laboral. El Órgano de Justicia Laboral se constituye en las entidades, que cuentan con cincuenta o más trabajadores según la plantilla aprobada, en consulta con la organización sindical a ese nivel, teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores promedio, turnos de trabajo y la ubicación territorial de las estructuras organizativas en el municipio.

2. Cuando en un municipio existen centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores que dependen de una misma entidad, puede constituirse entre ellos un Órgano de Justicia Laboral territorial, con la misma integración consignada en esta Sección.

3. Los directores provinciales y municipales de Trabajo y Seguridad Social controlan la constitución, completamiento y capacitación de los órganos de Justicia Laboral de conjunto con la organización sindical a su nivel.

Artículo 393.1. Excepciones. En las entidades con menos de cincuenta trabajadores según la plantilla aprobada no se constituye el Órgano de Justicia Laboral, y en este caso el Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social determina por escrito el Órgano de Justicia Laboral de otra entidad que debe resolver las reclamaciones en materia de disciplina y de derechos del trabajo, procurando que pertenezcan al mismo organismo.

2. Si en una entidad el Órgano de Justicia Laboral no está constituido o no puede funcionar, debido a fuerza mayor y otras causas justificadas, el Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social de forma excepcional, designa por escrito otro Órgano preferentemente del mismo organismo, para conocer las reclamaciones de los trabajadores.

Artículo 394. Particularidades en la inversión extranjera. En las modalidades de la inversión extranjera, los conflictos en materia de disciplina o de derechos del trabajo y la seguridad social, se rigen por lo previsto en la disposición normativa específica.

Artículo 395.1. Integración. Los órganos de Justicia Laboral se integran por cinco miembros efectivos, de los cuales tres trabajadores se eligen en la Asamblea General de

Afiliados y Trabajadores, los dos restantes se designan por el jefe de la entidad, entre los cuadros o funcionarios y por la organización sindical, de los integrantes de su ejecutivo, respectivamente; se eligen además dos miembros suplentes como representantes de los trabajadores y se designa un miembro suplente por el jefe de la entidad y otro por la organización sindical.

2. Excepcionalmente, cuando el jefe de la entidad de conjunto con la organización sindical considera que, por las características de la entidad, el régimen de trabajo y descanso, u otras causas que lo justifiquen se requiere una composición diferente, los órganos pueden integrarse con tres miembros efectivos, de los cuales uno se elige en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, uno se designa por el jefe de la entidad, otro por la organización sindical y para cada uno de ellos se designa o elige, según el caso, un miembro suplente.

Artículo 396.1. Período de mandato. Los miembros del Órgano de Justicia Laboral se eligen o designan por un período de dos años y medio.

2. La organización sindical a todos los niveles se responsabilizan con el proceso de elección de los trabajadores que por esa vía integran el Órgano y libra la convocatoria a esos fines.

3. La Asamblea General de Afiliados y Trabajadores que se convoca con carácter extraordinario para realizar el proceso de constitución de los órganos de Justicia Laboral en el período previsto en el Apartado 1, debe programarse y contar con la presencia de no menos del setenta y cinco por ciento del colectivo de trabajadores.

Artículo 397. Constitución del Órgano de Justicia Laboral. La organización sindical asume el proceso de elección de los trabajadores que integran cada Órgano de Justicia Laboral y libra la convocatoria a esos fines, para lo que dicta las indicaciones metodológicas con el objetivo de llevar a cabo los procesos antes descritos.

Artículo 398.1. Requisitos de los miembros del Órgano de Justicia Laboral. Los miembros del Órgano de Justicia Laboral deben reunir los requisitos siguientes:

a) Trabajar en la entidad;
b) tener buena actitud y disciplina ante el trabajo;
c) observar buena conducta social dentro y fuera de la entidad; y
d) no haber sido sancionado por violaciones de la disciplina de trabajo, salvo que se haya rehabilitado.

2. Los trabajadores que forman parte de la dirección sindical o son cuadros y funcionarios en las entidades, no pueden ser elegidos por la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores para integrar el Órgano de Justicia Laboral, al estar designadas sus representantes como miembros por la organización sindical y el jefe de la entidad, respectivamente.

Artículo 399.1. Elección del presidente y su sustituto. En la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores después de la elección de los representantes de los trabajadores, se presentan los designados por el jefe de la entidad y por la organización sindical y sus suplentes.

2. El Presidente se elige entre los miembros efectivos del Órgano de Justicia Laboral y en la propia asamblea se elige a su sustituto, para actuar en caso de ausencias temporales, lo que se consigna en acta.

3. El Órgano en su primera reunión elige al secretario, lo que se hace constar en acta.

4. La organización sindical correspondiente entrega una copia de ambas actas en la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social, para el control de los órganos de Justicia Laboral constituidos en el municipio.

Artículo 400.1. Funciones del presidente y el secretario del Órgano de Justicia Laboral. El presidente del Órgano de Justicia Laboral o el sustituto en su ausencia, dirige, convoca y conduce sus reuniones y la comparecencia pública.

2. El sustituto del presidente, electo previamente en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, actúa en los casos de ausencias temporales, fuerza mayor o causas justificadas.

3. El secretario es el responsable de custodiar la documentación, mantener actualizado el libro de radicación, levantar actas y de otras cuestiones similares.

Artículo 401.1. Causas para la sustitución. Los miembros del Órgano de Justicia Laboral no pueden actuar cuando tienen que conocer de litigios disciplinarios o de derechos de trabajo, en los que ellos, el cónyuge o miembro de una unión de hecho afectiva, o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, teniendo en cuenta la filiación consanguínea, adoptiva, asistida y socio afectiva prevista en el Código de las Familias o existen razones de amistad íntima, o enemistad manifiesta, son parte o tienen interés en el asunto o por otras causas justificadas.

2. El designado por el jefe de la entidad es sustituido provisionalmente cuando el conflicto se origina por una medida aplicada por él o como resultado de una decisión en materia de derechos del trabajo que haya adoptado.

3. Antes del vencimiento del plazo previsto en esta Ley para su mandato, los miembros pueden sustituirse cuando incumplen los requisitos establecidos para el desempeño de esta función, así como por renuncia, terminación de la relación de trabajo, incumplimiento de sus funciones u otras causas previstas en la ley.

4. La sustitución se realiza por el Órgano de Justicia Laboral de oficio o a instancia de parte.

Artículo 402. Acciones para el completamiento del Órgano de Justicia Laboral. El completamiento del Órgano de Justicia Laboral por baja de alguno de sus miembros, se realiza en un plazo de hasta treinta días naturales, por el jefe de la entidad de conjunto con la organización sindical correspondiente.

Artículo 403. Facilidades a los miembros del Órgano de Justicia Laboral. El jefe de la entidad es responsable de suministrar a solicitud del Órgano de Justicia Laboral, los expedientes laborales, registros, documentos y la información necesaria para la solución del conflicto y garantizar las condiciones para el desarrollo de su trabajo.

Artículo 404.1. Capacitación a los miembros del Órgano de Justicia Laboral. La capacitación de los miembros de los órganos de Justicia Laboral se organiza por la entidad con las disposiciones normativas generales y específicas, y se asegura la participación de sus integrantes en los seminarios convocados por las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, grupos empresariales, órganos locales del Poder Popular y demás instituciones, controlan la capacitación a los miembros del Órgano de Justicia Laboral constituidos en las entidades de su sistema con la legislación de trabajo.

SECCIÓN TERCERA
Procedimiento para la solución de los conflictos por el Órgano de Justicia Laboral

Artículo 405.1. Presentación de la reclamación. Las reclamaciones en materia de disciplina o de derechos de trabajo se presentan por la persona trabajadora o su representante,

ante cualquier miembro del Órgano de Justicia Laboral que le corresponde, utilizando una de las vías siguientes:

a) Escrito de reclamación con una copia, en el que se hacen constar los hechos que la motivan, proponiendo las pruebas que considere; y
b) solicitud verbal de la que se levanta acta con las manifestaciones del reclamante y las pruebas que propone, con copias para su entrega a las partes.

2. La persona trabajadora tiene derecho a aportar los medios de pruebas que considere para hacer valer sus derechos y puede recibir asistencia jurídica en la confección de la reclamación y mediante consulta sobre la conducción del proceso.

3. El miembro del Órgano que recibe la reclamación deja constancia escrita de la fecha en que la recibe y traslada al Presidente o al secretario dentro de los tres días hábiles posteriores el escrito o acta de reclamación, la que no puede ser rechazada, radicándola para el inicio del proceso.

Artículo 406.1. Designación del representante de la persona trabajadora. Las partes comparecen y actúan por sí ante el Órgano de Justicia Laboral.

2. La persona trabajadora se puede hacer representar por un dirigente sindical, por un compañero de trabajo de su entidad, por el cónyuge o miembro de una unión de hecho afectiva o por un familiar dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, teniendo en cuenta la filiación consanguínea, adoptiva, asistida y socio afectiva prevista en el Código de las Familias.

3. La designación del representante se hace mediante escrito o verbalmente ante el secretario del Órgano y este puede efectuar todos los actos procesales, salvo los que haya prohibido la persona trabajadora.

Artículo 407. Designación del representante de la entidad. En la comparecencia pública participa la autoridad que aplicó o el que propuso para su imposición la medida disciplinaria o el que adoptó la decisión susceptible de ser reclamada en los casos de derechos, salvo que por fuerza mayor deba hacerse representar por otro cuadro.

Artículo 408.1. Análisis de la reclamación. Los miembros del Órgano de Justicia Laboral examinan la reclamación y en los casos en que se considere no competente para conocerla, que el asunto haya sido juzgado con anterioridad o que se haya presentado la reclamación fuera del plazo establecido en este Código, puede:

a) Emitir su decisión directamente mediante el acuerdo; o
b) de considerarlo necesario, realizar previamente las pruebas, investigaciones y trámites pertinentes, que pueden incluir la celebración de la comparecencia pública.

2. En todos los casos su decisión se hace constar en Acuerdo fundamentado, el que una vez que sea firme, es de obligatorio cumplimiento por las partes.

Artículo 409.1. Conformación del expediente. El Órgano de Justicia Laboral conforma un expediente con la reclamación que recibe de la persona trabajadora, los que se enumeran por orden consecutivo cada año y contienen:

a) Escrito con la reclamación o el acta cuando sea verbal;
b) resolución o escrito fundamentado mediante el que se impuso la medida disciplinaria, cuando corresponde;
c) citación a las partes, a los testigos y a terceros afectados;
d) acta de la comparecencia;
e) pruebas documentales y dictámenes si los hubiera;
f) acuerdo numerado del Órgano y su notificación;
g) cualquier otro documento que se considere relacionado con el asunto; y
h) remisión del expediente al Tribunal, cuando corresponda.

2. Los miembros de los órganos de Justicia Laboral utilizan para el ejercicio de sus funciones, los formatos establecidos en la disposición normativa complementaria dictada por el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 410.1. Convocatoria a la comparecencia. El presidente del Órgano cita a las partes para la comparecencia pública, para que se efectúe dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la presentación de la reclamación e informa a la organización sindical.

2. Con el fin de propiciar la asistencia de los trabajadores a la comparecencia pública, el Órgano de Justicia Laboral informa con setenta y dos horas de antelación, mediante murales y otros medios, de su realización en la entidad, unidad, taller o establecimiento donde se produjeron los hechos que originaron el litigio o donde trabaja el reclamante.

3. El horario de realización de la comparecencia pública es fuera de la jornada de trabajo, excepto en los casos en que por fuerza mayor u otras causas justificadas, se requiere realizar dentro de la jornada.

Artículo 411.1. Citación a la comparecencia pública. Al citar al jefe que impuso la medida o que adoptó la decisión reclamada en materia de derechos, el Órgano de Justicia Laboral entrega copia de la reclamación para que se instruya de su contenido y si existen razones para estimar que los intereses de una tercera persona pueden resultar afectados, el Órgano la cita a la comparecencia y la impone del contenido de la reclamación.

2. Cualquier persona trabajadora que muestra interés, puede solicitar intervenir para hacer valer sus derechos.

3.El Órgano cita a los testigos propuestos y comunica a las partes que pueden concurrir a la comparecencia acompañada de estos y proponer otras pruebas.

4. El Órgano puede rechazar las pruebas propuestas que no guardan relación con el asunto, cuya decisión se fundamenta y deja constancia escrita en el acta de comparecencia y contra ello no procede recurso alguno.

Artículo 412. Incomparecencia de las partes. En los casos de incomparecencia de las partes, el Órgano de Justicia Laboral procede de la manera siguiente:

a) Si estima justificada la incomparecencia de cualquiera de las partes, convoca una nueva comparecencia en un plazo no mayor de cinco días hábiles;
b) si la persona trabajadora no comparece por encontrarse impedido físicamente o en una situación que impide su asistencia, como puede ser: el estar detenida o en el extranjero u otra causa de fuerza mayor, suspende la comparecencia y si no es posible realizarla dentro de los veinte días naturales posteriores a la suspensión, cita una nueva comparecencia en el más breve plazo posible, en cuyo caso la persona trabajadora designa un representante;
c) si se estima injustificada la incomparecencia del reclamante, se archivan las actuaciones y este puede replantear el caso ante el Órgano, siempre que lo realice antes de transcurrir los plazos de siete días hábiles en materia de disciplina y ciento ochenta días para los derechos del trabajo;
d) si se estima injustificada la incomparecencia del demandado, consulta al reclamante si desea que se cite a una nueva comparecencia dentro del plazo mencionado en el inciso a) de este artículo o de lo contrario, continúa el proceso sin su presencia; o
e) si el reclamante fallece o desiste de continuar con la reclamación, se archivan las actuaciones del Órgano mediante Acuerdo.

Artículo 413.1. Condiciones para realizar la comparecencia. El Órgano de Justicia Laboral se constituye el día y a la hora fijada para la celebración de la comparecencia, y en audiencia pública procede bajo la dirección de su Presidente, a conocer de la reclamación y a practicar las pruebas admitidas, de todo lo cual el secretario levanta acta que forma parte del expediente.

2. La comparecencia es pública, excepto aquella en que el Órgano de Justicia Laboral aprecia que están presentes asuntos relacionados con la moral o que atentan contra el pudor, en cuyo caso se realiza de forma privada.

3. Los miembros actuantes durante la comparecencia pueden, con la autorización del presidente, realizar preguntas a las partes, los testigos y los peritos.

4. En el acta se consigna lo alegado por las partes, testigos y peritos, quienes la firman junto con los miembros actuantes del Órgano de Justicia Laboral y se anexan los documentos y los dictámenes presentados durante la comparecencia.

Artículo 414.1. Pruebas. Las pruebas que se admitan deben ser practicadas durante la comparecencia y pueden ser:

a) Declaración de las partes;
b) documentales;
c) declaración de testigos, y
d) dictamen de peritos.

2. En el proceso laboral cada parte debe probar los hechos que afirme y los que oponga a los alegados por la otra parte, excepto los que no requieren ser probados, debido a su publicidad y evidencia.

3. Cuando el Órgano de Justicia Laboral considera que las pruebas practicadas durante la comparecencia no son suficientes para llegar al esclarecimiento de los hechos, puede realizar las investigaciones y practicar las que estime necesarias, dentro de un plazo no superior a tres días hábiles después de su realización.

Artículo 415.1. Deliberación y adopción del acuerdo del Órgano de Justicia Laboral. Practicadas las pruebas dispuestas, y realizada la deliberación del caso, el Órgano de Justicia Laboral adopta colectivamente y por mayoría simple de votos la decisión, emite el acuerdo dentro de los cinco días hábiles posteriores y lo notifica por escrito a las partes dentro de los tres días hábiles siguientes.

2. El Órgano para adoptar su decisión se guía por lo que establece la legislación, el análisis de los hechos y lo que queda probado.

Artículo 416. Contenido del acuerdo. El acuerdo es firmado por los miembros actuantes del Órgano de Justicia Laboral y debe contener:

a) Número y fecha;
b) nombres y direcciones de las partes y de la entidad;
c) los hechos que motivaron la reclamación y la petición;
d) las pruebas practicadas y sus resultados;
e) la valoración de los hechos que realiza el Órgano y los fundamentos legales en que basa su decisión;
f) la decisión adoptada; y
g) autoridad y plazo para impugnar la medida disciplinaria impuesta.

Artículo 417.1. Demanda a la vía judicial. Las partes inconformes con la decisión adoptada por el Órgano de Justicia Laboral pueden presentar demanda a los tribunales, dentro de los diez días hábiles siguientes al de la notificación del acuerdo.

2. La demanda puede presentarse en original y copias para las partes interesadas, ante el Órgano de Justicia Laboral que tramitó su reclamación, el que por ninguna razón puede rechazarla, y se limita a trasladarla junto con el expediente al tribunal dentro del plazo de tres días hábiles.

3. La demanda también puede presentarse por escrito o de forma oral, ante el tribunal competente o el más próximo al domicilio del demandante, que la traslada al que deba conocerla, en un plazo que no exceda de diez días.

Artículo 418.1. Cumplimiento del plazo establecido para la tramitación. El Órgano de Justicia Laboral viene obligado a admitir la reclamación de la persona trabajadora y efectuar los trámites procesales dentro del plazo establecido en este Código.

2. Si vencido el plazo, el Órgano de Justicia Laboral no ha resuelto la reclamación presentada, la persona trabajadora tiene derecho a presentar una demanda a la vía judicial en la que acredita la fecha de presentación de la reclamación y la inactividad del órgano o autoridad encargado de resolverla en el caso concreto.

3. En el caso previsto en el apartado anterior, si el órgano judicial reclama los antecedentes, se considera agotada la vía prejudicial, se paralizan las actuaciones del Órgano en el momento procesal en que se encuentran, y este remite el expediente conformado dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del mandamiento judicial.

Artículo 419.1. Cumplimiento de las decisiones del Órgano de Justicia Laboral. Las decisiones adoptadas por el Órgano de Justicia Laboral en materia de disciplina son de inmediato cumplimiento a partir de su notificación, con independencia de las inconformidades que pueden establecerse, excepto en las reclamaciones de derechos, en cuyo caso el empleador espera al resultado del proceso en la vía judicial.

2. Las decisiones firmes del Órgano de Justicia Laboral son de obligatorio cumplimiento por las partes, y si la persona trabajadora se considera afectada por el no acatamiento de la decisión firme del Órgano de Justicia Laboral, la Fiscalía interviene para hacerla cumplir.

SECCIÓN CUARTA
Anulación de las decisiones no ajustadas a la ley, adoptadas por los órganos de Justicia Laboral

Artículo 420.1. Anulación de las decisiones adoptadas por el Órgano de Justicia Laboral. Las decisiones firmes de los órganos de Justicia Laboral pueden anularse por el Director de Trabajo y Seguridad Social, en los niveles municipales o provinciales o por los órganos de la Fiscalía, a partir de la solicitud fundamentada de la parte que se considere afectada, dentro de los noventa días siguientes a la fecha en que las decisiones ganaron firmeza.

2. La facultad concedida se ejerce cuando el Órgano de Justicia Laboral adopta decisiones sin sujeción a lo previsto en la legislación o cuando se adoptan violando las normas y procedimientos establecidos en este Título.

3. Esta facultad no puede ser ejercida para adecuar la medida disciplinaria aplicada, ni por cuestiones de apreciación, ni puede constituir una instancia para dirimir el conflicto de trabajo.

Artículo 421.1. Efectos de la anulación. Para cumplimentar lo señalado en el artículo anterior, el Órgano de Justicia Laboral efectúa una nueva comparecencia con la presencia de las partes involucradas, salvo en los casos en que, por la naturaleza de la norma, procedimiento o disposición legal quebrantada, no se requiere celebrar, a partir del pronunciamiento de la autoridad que anula la decisión.

2. Contra la nueva decisión del Órgano, las partes pueden interponer demanda a la vía judicial.

CAPÍTULO IV
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA VÍA PREVIA SEGÚN LOS ESTATUTOS O LAS NORMAS INTERNAS

Artículo 422.1. Alcance. Cuando existe una vía previa para la solución de los conflictos del trabajo y la seguridad social, según lo previsto en los estatutos o las normas internas, la persona trabajadora inconforme con la decisión del empleador reclama a los órganos, a las autoridades e instancias competentes encargadas de solucionar el conflicto.

2. Los principios, plazos y el procedimiento para solucionar los conflictos individuales del trabajo y la seguridad social, se rigen por lo previsto en este Código para los Órganos de Justicia Laboral.

3. Agotada esta vía previa obligatoria, las partes pueden acceder a la vía judicial.

CAPÍTULO V
RECLAMACIÓN DIRECTA A LA VÍA JUDICIAL

Artículo 423. Vía y plazos de reclamación. Cuando no existe una vía previa de solución de conflictos individuales, la demanda que se presenta directamente ante los tribunales de justicia por la persona trabajadora contratada inconforme con la decisión del empleador, se realiza en los plazos siguientes:

a) Diez días hábiles por inconformidad con la aplicación de medidas disciplinarias y con la exigencia de la responsabilidad material, contados en ambos casos a partir de su notificación; y
b) ciento ochenta días para presentar sus demandas por vulneración de sus derechos del trabajo y la seguridad social.

TÍTULO XII
RELACIONES DE TRABAJO ESPECIALES

CAPÍTULO I
RELACIONES DE TRABAJO CON UN EMPLEADOR PERSONA NATURAL

Artículo 424. Derechos y deberes de los trabajadores contratados. Los trabajadores que laboran bajo la subordinación de un empleador persona natural, tienen los derechos del trabajo y la seguridad social, y cumplen los deberes previstos en este Código y en las disposiciones normativas específicas.

Artículo 425. Alcance de las obligaciones del empleador. La persona natural que actúa como empleador en relación con los trabajadores que contrata, aplica lo previsto en este Código en materia de contratación, régimen de trabajo y descanso, medidas especiales de protección de los adolescentes autorizados a incorporarse al trabajo, causas de suspensión de la relación de trabajo, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el pago del salario que no puede ser inferior al salario mínimo del país, concesión de las vacaciones y su disfrute efectivo, de las prestaciones monetarias del régimen general de seguridad social; certificación de las remuneraciones y el tiempo de servicio; retención de las contribuciones y otros impuestos en la forma y condiciones que establece la legislación vigente.

Artículo 426. Obligaciones del empleador. El empleador persona natural en relación con los trabajadores que contrata, tiene las obligaciones siguientes:

a) Concertar el contrato de trabajo por escrito con la entrega de un ejemplar a la persona contratada;

b) efectuar el pago del salario en la cuantía, forma y periodicidad acordada en el contrato de trabajo;
c) retener el importe de las vacaciones anuales pagadas y abonarlo cuando se concedan;
d) abonar las prestaciones monetarias a corto plazo del régimen general de seguridad social;
e) certificar anualmente las remuneraciones pagadas y el tiempo de servicio de los trabajadores contratados, a los efectos de la seguridad social;
f) presentar a los trabajadores contratados ante la Comisión de Peritaje Médico Laboral en los casos que proceda, según lo previsto para el régimen general de seguridad social;
g) retener de la cuantía que se abona, los importes por concepto de contribución a la seguridad social, impuestos sobre ingresos personales y otros en la forma y condiciones que establece la legislación vigente; y
h) velar por el cumplimiento de las condiciones de trabajo seguras y saludables de las los trabajadores contratados y la protección de sus derechos del trabajo y la seguridad social.

Artículo 427.1. Causas de terminación de la relación de trabajo. Para la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, además de las causas generales previstas en este Código, se establecen las causas específicas siguientes:

a) Cancelación del ejercicio del trabajo por cuenta propia del empleador por las causas previstas en las disposiciones normativas específicas; y
b) decisión judicial en materia penal que implique la imposibilidad de continuar ejerciendo la actividad.

2. La suspensión temporal para el ejercicio de la actividad del empleador puede originar la terminación de la relación de trabajo de la persona trabajadora contratada, en dependencia del tipo de contrato suscrito, en cuyo caso se aplica lo previsto en este Código en materia de protección salarial.

Artículo 428.1. Protección a los ingresos de la persona trabajadora contratada. La persona trabajadora contratada tiene derecho a recibir la protección a sus ingresos mediante el pago de una garantía salarial en las situaciones siguientes:

a) Suspensión del ejercicio de la actividad del empleador de forma temporal por las causas previstas en la legislación específica;
b) cancelación por solicitud expresa del empleador o ante contravenciones en el ejercicio de la actividad aprobada, a solicitud de los órganos, autoridades de inspección y autoridades competentes;
c) suspensión temporal o cancelación definitiva de licencias, permisos y autorizaciones, incluida la cancelación definitiva de la autorización para ejercer el trabajo por cuenta propia; y
d) decisión judicial en materia penal, que implique la imposibilidad de continuar ejerciendo la actividad.

2. La garantía salarial a que hace referencia el Apartado 1 de este artículo, se abona el cien por ciento del salario convenido de un mes, que se financia con la póliza de seguro u otros mecanismos establecidos para la protección de los ingresos de los trabajadores, y vencido este plazo, puede dar por terminada la relación de trabajo.

3. Cuando cesa la causa que origina la suspensión del ejercicio de la actividad del empleador, los trabajadores contratados por tiempo indeterminado tienen un derecho preferente para ser reincorporados en la actividad en la que estaban contratados.

CAPÍTULO II
RÉGIMEN LABORAL EN LA INVERSIÓN EXTRANJERA

Artículo 429.1. Formalización de la relación de trabajo. La relación de trabajo se formaliza de conformidad con lo previsto en este Código, entre la persona trabajadora cubana, el

extranjero con la clasificación migratoria de residente permanente, provisional, temporal, de inmobiliaria, humanitario y el empleador.

2. Las adecuaciones que se aplican en la inversión extranjera se regulan en las disposiciones normativas específicas.

Artículo 430.1. Remuneración por el trabajo. La cuantía de la remuneración de los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de la inversión extranjera, no puede ser inferior al que corresponde a cada cargo en la escala salarial vigente.

2. La remuneración se fija por el empleador de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, y para ello se tiene en cuenta la complejidad, las condiciones del trabajo y las competencias de los cargos.

Artículo 431. Interrupción laboral. Cuando se produce una interrupción laboral la persona trabajadora recibe la garantía salarial prevista en este Código.

CAPÍTULO III
DEL PERMISO DE TRABAJO

Artículo 432.1. Alcance. El permiso de trabajo es la autorización que otorga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al extranjero residente temporal, de inmobiliaria y humanitario para desarrollar actividades profesionales o laborales remuneradas en Cuba durante un período determinado; en el caso de los extranjeros con la clasificación migratoria de residente humanitario deben contar con la aprobación previa que expide la Autoridad de Extranjería.

2. Se exceptúan de obtener el permiso de trabajo, los extranjeros que ostentan la clasificación migratoria de residentes permanentes y provisionales, así como los extranjeros sancionados a trabajo correccional sin internamiento, con limitación de libertad, los que tengan remitida condicionalmente la sanción penal y los que se encuentran en libertad condicional o licencia extrapenal, durante el tiempo que extinguen las sanciones a que se encuentren sujetos, conforme a lo establecido en la Ley de Extranjería.

3. Las entidades, las modalidades de la inversión extranjera, las representaciones comerciales extranjeras, los concesionarios o usuarios de las zonas especiales de desarrollo, y cualquier otra entidad radicada en el territorio nacional, pueden emplear extranjeros con la clasificación migratoria de residente temporal, de inmobiliaria y humanitario, solo cuando posean el Permiso de Trabajo actualizado.

Artículo 433.1. Aprobación. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el encargado de tramitar y decidir el otorgamiento o no del permiso de trabajo, a partir de las solicitudes presentadas por los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, grupos empresariales, órganos locales del Poder Popular, organizaciones sociales, políticas y de masas, modalidades de la inversión extranjera, concesionarios o usuarios de las zonas especiales de desarrollo, representaciones comerciales extranjeras, organizaciones de base asociativa de carácter profesional y con fines públicos, quienes pueden delegar su facultad en un cuadro o funcionario subordinado mediante escrito que se notifica a dicho Ministerio.

2. Las entidades del sector no estatal solicitan la aprobación del permiso de trabajo a la institución que lo aprobó como actor económico, la que lo presenta ante el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3. Las autoridades a que se hace referencia en los apartados 1 y 2 de este artículo, previo a formular la solicitud del Permiso de Trabajo, se aseguran de que la labor no puede ser realizada

por cubanos o extranjeros con la clasificación migratoria de residente permanente o provisional, con las excepciones previstas en la legislación dictada para la inversión extranjera y las representaciones comerciales extranjeras.

4. El modelo de solicitud del Permiso de trabajo, se determina en la disposición normativa específica que dicta el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 434. Excepción de la aprobación. Si la solicitud se realiza para un extranjero con la clasificación migratoria de residente temporal, de inmobiliaria y humanitario que no se encuentra en el territorio nacional, y este no ingresa al país en un plazo de sesenta días naturales a partir de la fecha de otorgado el Permiso de Trabajo, se devuelve la documentación a los interesados.

Artículo 435.1. Duración. La duración del Permiso de Trabajo es de hasta cinco años a partir de la fecha de su emisión o por el plazo de la estancia si esta fuera inferior.

2. Para el extranjero con la clasificación migratoria de residente temporal, de inmobiliaria y humanitario, para los cubanos residentes o no en el país y los extranjeros con la clasificación migratoria de residente permanente o provisional que van a laborar en las modalidades de la inversión extranjera, representaciones comerciales extranjeras establecidas en Cuba, en las zonas especiales de desarrollo y en cualquier otra entidad radicada en el territorio nacional, la duración del Permiso de Trabajo se hace coincidir con el plazo de vigencia de la licencia o autorización otorgada a la entidad en la que presta su servicio.

3. Las solicitudes de renovación del Permiso de Trabajo se presentan como mínimo con cuarenta y cinco días de antelación a la fecha de su vencimiento, y se cancela, de no presentarse la solicitud dentro de este plazo.

Artículo 436.1. Particularidad de la autorización. Los sujetos del Permiso de Trabajo no pueden realizar actividades laborales distintas a las que se les autoriza.

2. Si se autoriza la prestación de servicios en más de una entidad, se hace constar expresamente en el Permiso de Trabajo que se otorga.

Artículo 437. Cancelación. Si durante la vigencia del Permiso de Trabajo, cualquiera de las partes decide terminar la relación de trabajo, la autoridad solicitante comunica esta decisión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en un plazo de diez días hábiles para su cancelación.

Artículo 438.1. Renovación, actualización y duplicado. Las autoridades a que se hace referencia en el Apartado 1 del Artículo 433, solicitan la renovación, actualización o duplicado del Permiso de Trabajo cuando así se requiere.

2. Si los sujetos del Permiso de Trabajo necesitan certificar el período que laboraron en Cuba, lo pueden solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la autoridad que tramitó el Permiso de Trabajo, lo que se entrega en un plazo no mayor de siete días hábiles.

Artículo 439. Excepciones. Excepcionalmente el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede aprobar, previa solicitud debidamente fundamentada por las autoridades a las que se hace referencia en el Apartado 1 del Artículo 433, ante situaciones emergentes e impostergables, la contratación de extranjeros, residentes temporales, de inmobiliaria y humanitarios por períodos de hasta treinta días naturales no prorrogables sin el Permiso de Trabajo.

Artículo 440. Pago de los trámites. El pago por los trámites de concesión, renovación, actualización, emisión de duplicados del Permiso de Trabajo y la certificación del tiempo laborado en Cuba, se realiza conforme con lo dispuesto en las regulaciones vigentes en esta materia.

CAPÍTULO IV
CONTRATACIÓN PARA TRABAJAR EN EL EXTERIOR

Artículo 441. Contrato de trabajo para laborar en el exterior. La actividad laboral que realiza en otro país un ciudadano cubano con residencia permanente en el territorio nacional, a través de entidades cubanas autorizadas, por gestión propia o por interés de entidades extranjeras públicas o privadas, amparados en convenios de cooperación, contratos de exportación de servicios u otros de similar naturaleza, se concierta por escrito, autenticados ante autoridad competente del lugar donde se realice y se legaliza por un funcionario consular de la nación donde prestan sus servicios.

Artículo 442. Obligaciones de la entidad exportadora. La entidad exportadora designada para la contratación de fuerza de trabajo para el exterior, en cualquiera de sus modalidades, está obligada a suscribir un contrato de trabajo o suplemento, en los casos que corresponda, con el personal cubano que va a prestar el servicio, y en los casos que proceda con la parte extranjera, el que contiene lo dispuesto en este Código y las particularidades establecidas en la legislación específica.

Artículo 443. Contenido del convenio, acuerdo de cooperación, contrato de exportación de servicios u otro de similar naturaleza. En los convenios, acuerdos de cooperación, contrato de exportación de servicios u otro de similar naturaleza que se suscriben para trabajar en el exterior, se dispone lo relativo a las condiciones de trabajo, estancia, alojamiento y disfrute de los derechos del trabajo y la seguridad social contenidos en la legislación cubana de quienes participan.

Artículo 444. Protección de la persona trabajadora que labora en el exterior. Durante el período en que la persona trabajadora labora en el exterior, le asisten los derechos del trabajo y la seguridad social que le correspondan, según lo previsto en las disposiciones normativas específicas.

2. El tiempo laborado en el exterior se considera como de servicio y a esos fines se emite la certificación acreditativa.

Artículo 445. Particularidades. Las particularidades para la prestación de servicio en el exterior, en cualquiera de sus modalidades, se regulan en disposiciones normativas específicas.

CAPÍTULO V
RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL PARA LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD QUE TRABAJAN DENTRO O FUERA DE LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS

Artículo 446.1. Alcance. Las personas privadas de libertad que cumplen sanciones penales o se encuentran bajo medida cautelar de prisión provisional dentro de los establecimientos penitenciarios, y se incorporan al trabajo dentro o fuera de estos establecimientos, se rigen por lo previsto en este Código en las cuestiones relativas a los adolescentes con edades entre los dieciséis y hasta cumplir los dieciocho años autorizados a incorporarse al trabajo, el régimen de trabajo y descanso, el trabajo extraordinario, el tratamiento laboral y salarial en los días de conmemoración nacional, oficial, feriados y de receso adicional retribuido, la seguridad y salud en el trabajo.

2. Las cuestiones relacionadas con la protección a la maternidad y a la seguridad social de estas personas, se rigen por lo previsto para el régimen general en la legislación específica de seguridad social.

Artículo 447.1. Particularidades. Para los sujetos de este régimen laboral especial se regula mediante la disposición normativa específica, la relación de trabajo especial que

establece la autoridad penitenciaria con la persona privada de libertad apta y en condiciones de trabajar, para el desarrollo de una prestación laboral subordinada, en la que rige como uno de los principios fundamentales, el derecho a trabajar y la voluntariedad para el acceso al empleo, en ambos casos, con los límites impuestos en la sanción penal.

2. El régimen laboral especial establece las adecuaciones a lo previsto en este Código, respecto a la incorporación al empleo, la calificación para el cargo, las condiciones de pago de la remuneración y otros descuentos, así como la responsabilidad disciplinaria, material y la solución de los conflictos de trabajo individuales.

3. Las inconformidades de la persona privada de libertad que trabaja dentro o fuera del establecimiento penitenciario se resuelven conforme al procedimiento interno establecido por el ministro del Interior y agotado este, puede acudir a los tribunales competentes e instar la tutela de sus derechos del trabajo y la seguridad social.

Artículo 448. Contrato de Suministro de fuerza de trabajo. Se establece un contrato de suministro de fuerza de trabajo entre la autoridad penitenciaria que garantiza la fuerza de trabajo en los plazos y condiciones pactados, y la entidad que se obliga a pagar una remuneración, de conformidad con las formas y sistema de pago convenidos por las partes, la distribución de utilidad si corresponde, así como garantizar las condiciones y derechos del trabajo que establece la legislación.

CAPÍTULO VI
GENTE DE MAR

Artículo 449.1. Contratación de Gente de mar. Para la contratación de la Gente de Mar, que presta servicios en buques de navieras o armadores extranjeros, destinados al transporte de mercancías y pasajeros por vía marítima, lacustre y fluvial, embarcaciones de recreo u otros usos comerciales incluidos los cruceros, los remolcadores, y de aquellos medios navales destinados a las actividades auxiliares o conexas, se establecen una relación de trabajo especial que se rige por las disposiciones normativas específicas.

2. Se entiende por Gente de Mar a los efectos de la aplicación de este Código y de las disposiciones normativas complementarias, a la persona natural que puede ser contratada por el empleador para prestar servicios a bordo de buques, embarcaciones y artefactos navales, término permisible marinos.

3. Se denomina el empleador en esta relación especial, a los armadores o navieros extranjeros que suscriben un contrato económico con la empresa cubana, en el que se pactan las condiciones que debe garantizar a marinos que se enrolan y otras cuestiones de interés para las partes.

4. Los marinos enrolados con armadores extranjeros se controlan por una empresa cubana, para la facilitación de los trámites de alistamiento, mediante un contrato que responde a los plazos y las condiciones previstos en la legislación nacional e internacional aplicables.

Artículo 450.1. Relación de trabajo individual. Los marinos formalizan mediante el contrato de enrolo, la relación de trabajo individual, acuerdo o convenio de prestación de servicio con el armador o naviero extranjero, en el que se estipulan las condiciones de empleo y de vida a bordo de la embarcación y otras cuestiones específicas, conforme a lo que establecen los convenios referidos al empleo de la Gente de Mar y las organizaciones internacionales.

2. El período de prueba se pacta entre el marino y el armador o naviero extranjero, y constituye una de las cláusulas del contrato.

Artículo 451. Inconformidades. Las inconformidades de la persona trabajadora cubana con residencia en el país, contratada por empleadores extranjeros, por intermedio de agencias o entidades cubanas, para prestar sus servicios fuera del territorio nacional, por violación de sus derechos de trabajo se presentan a la vía judicial conforme a lo previsto en el Código de Procesos.

CAPÍTULO VII
TRABAJO EN FORMAS DE GESTIÓN COLECTIVAS

SECCIÓN PRIMERA
Cooperativas agropecuarias

Artículo 452.1. Contratación. Las cooperativas agropecuarias y los productores agropecuarios vinculados o no a éstas, pueden contratar directamente trabajadores por el período previsto en las disposiciones normativas específicas, mediante contratos para la ejecución de un trabajo u obra o por tiempo determinado para labores eventuales en los picos de cosecha, siembra u otras actividades de similar naturaleza, según lo establecido en este Código.

2. Los derechos y deberes de la persona trabajadora contratada, incluido los de la seguridad social y su régimen disciplinario, se rigen por lo que establece este Código.

SECCIÓN SEGUNDA
Cooperativas no agropecuarias

Artículo 453.1. Contratación. Las cooperativas pueden contratar trabajadores en el período que se establece en las disposiciones normativas específicas, para las actividades y tareas que no pueden asumir los socios, cuyos derechos del trabajo se rigen por lo previsto en este Código.

2. La remuneración se pacta por acuerdo entre la cooperativa y la persona contratada, de acuerdo a su capacidad y las competencias de la actividad que desempeña, sin que esta resulte inferior al salario mínimo del país, y se abona por la cantidad y calidad del trabajo a realizar en el período en que acuerde.

SECCIÓN TERCERA
Proyectos de desarrollo local

Artículo 454.1. Contratación. Los titulares de los proyectos de desarrollo local pueden contratar trabajadores para desarrollar su actividad, y a este efecto en su condición de empleador, garantizan el disfrute de sus derechos del trabajo y la seguridad social.

2. La persona trabajadora contratada tiene las atribuciones y obligaciones inherentes a la actividad que realizan y ejercen los derechos de trabajo de conformidad con lo previsto en este Código.

SECCIÓN CUARTA
Micro, pequeñas y medianas empresas

Artículo 455. Contratación. Las micro, pequeñas y medianas empresas en su condición de empleador pueden contratar trabajadores para desarrollar su actividad, lo cual se rige por lo previsto en este Código y garantizan el ejercicio de los derechos del trabajo y la seguridad social.

CAPÍTULO VIII
CONDUCTORES PROFESIONALES

Artículo 456. Requisitos. Los requisitos específicos para el ingreso, la permanencia y promoción del conductor profesional se disponen en el Código de Seguridad Vial, y se

controlan por los empleadores, en los plazos y procedimientos previstos en la mencionada Ley y sus disposiciones normativas complementarias.

Artículo 457.1. Obligación del empleador. El empleador está en la obligación de enviar a sus conductores profesionales a los cursos para la capacitación y recalificación establecidos en la ley, para las diferentes categorías de licencias de conducción, así como controlar la asistencia y los resultados.

2. Cuando el conductor profesional finaliza la recalificación, acredita mediante documento la aprobación del curso, el que se incluye en su expediente laboral.

3. Cuando no aprueba la recalificación, es sujeto de la determinación de la capacidad demostrada conforme con el procedimiento previsto en este Código.

Artículo 458.1. Exámenes. El empleador organiza, facilita y exige que los conductores profesionales realicen los reexámenes teórico, práctico, médico y psicofisiológico que correspondan, sin afectar el tiempo de trabajo.

2. Cuando ello no sea posible, los conductores profesionales que asisten a los reexámenes programados cobran el salario básico proporcional al tiempo de la jornada de trabajo en que están imposibilitados de asistir a sus labores, y el empleador controla la utilización de este tiempo.

Artículo 459. Límites. Los conductores profesionales al cumplir sesenta y cinco y setenta años de edad deben cumplir con el procedimiento establecido en el Código de Seguridad Vial, para determinar su aptitud física y mental, que los acredita para continuar ejerciendo sus funciones.

Artículo 460.1. Régimen de trabajo y descanso de los conductores profesionales. El empleador para determinar el régimen de trabajo y descanso de los conductores profesionales, garantizan el derecho a:

a) Disfrutar de la pausa de descanso y necesidades personales, dentro de las cinco horas continuas de conducción;
b) la duración efectiva de conducción no debe exceder de nueve horas por día;
c) el descanso diario de los conductores profesionales debe ser diez horas consecutivas, aunque excepcionalmente puede ser de ocho horas debido a causas justificadas; y
d) el disfrute de un día de descanso en cada semana o excepcionalmente el acumulado, cuando trabaja un período mayor.

Artículo 461.1. Excepciones al régimen de trabajo y descanso. El jefe de la entidad puede disponer para los conductores profesionales, la realización del trabajo sin sujeción a lo previsto en el artículo anterior, solamente en los casos de:

a) Accidente, avería, retraso imprevisto, perturbación del servicio, o interrupción del tráfico;
b) fuerza mayor;
c) asegurar el funcionamiento de servicios públicos con carácter urgente y excepcional; e
d) intereses de la defensa y orden interior.

Artículo 462.1. Suspensión de la licencia de conducción. Cuando al conductor profesional se le suspende la licencia de conducción por un período de hasta seis meses, según lo establecido en el Código de Seguridad Vial, la entidad aplica una de las alternativas siguientes:

a) Reubicación temporal en otro cargo dentro de la propia entidad, para el que tiene la capacidad demostrada;

b) traslado temporal a laborar en otro cargo y entidad del mismo organismo; o
c) suspensión de la relación de trabajo, sin retribución durante el período, cuando no es posible la reubicación o el traslado del conductor profesional.

2. Cuando se aplica el tratamiento dispuesto en los incisos a) y b) del Apartado 1 de este artículo, se elabora el suplemento al contrato de trabajo y una vez recuperada la licencia de conducción, regresa al cargo que desempeñaba.

3. Si el conductor no acepta la reubicación o el traslado previsto en los incisos a) y b) del Apartado 1 de este artículo, se suspende la relación de trabajo durante el período de suspensión de la licencia de conducción.

Artículo 463. Causas de terminación de la relación de trabajo. El empleador puede dar por terminada la relación de trabajo con el conductor profesional, cuando la autoridad competente suspende la licencia de conducción por un plazo superior a seis meses o en los casos de cancelación.

Artículo 464. Incapacidad laboral. Cuando la suspensión o cancelación de la licencia de conducción se debe a incapacidad laboral por los resultados del examen médico y psicofisiológico, el empleador lo remite a la Comisión de Peritaje Médico Laboral y aplica lo establecido en el régimen de seguridad social que lo protege, en correspondencia con el dictamen de la Comisión.

LIBRO TERCERO
DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO
TÍTULO I
ORGANIZACIONES SINDICALES
CAPÍTULO I
PRINCIPIOS, DERECHOS, Y DEBERES

Artículo 465.1. Derecho de sindicación. Los trabajadores, con independencia de la naturaleza o características de su trabajo y de la forma de gestión, tienen el derecho de afiliarse de forma voluntaria a las organizaciones sindicales, elegir a sus representantes y tienen garantizado el libre ejercicio del derecho de sindicación, de conformidad con lo regulado en la Constitución de la República de Cuba, los estatutos y reglamentos de la organización sindical y sus principios unitarios fundacionales.

2. Los trabajadores gozan de una adecuada protección contra todo acto de discriminación que afecte o menoscabe la libertad sindical en relación con su empleo, en los casos en que el empleador condiciona el acceso al empleo y su permanencia a la condición de que no se afilie a una organización sindical o a la de dejar de ser miembro de esta, da por terminada la relación de trabajo o afecta los derechos de una persona trabajadora debido a su afiliación sindical o a la participación en actividades sindicales fuera de la jornada de trabajo o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 466. Principios. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de sus derechos como representantes de los trabajadores, se rigen por los principios de:

a) Libertad sindical: las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa y tienen derecho a promover acciones ante las instancias competentes para el reconocimiento y cumplimiento de los derechos del trabajo y la seguridad social, que surgen como resultado de los procesos de negociación colectiva.
b) Autotutela: los trabajadores y las organizaciones sindicales que los representan, pueden accionar y demandar la protección de sus derechos e intereses, contra cualquier acto que impida u obstaculice el libre ejercicio de la libertad sindical, para

garantizar el cumplimiento de las normas vigentes o para obtener un progreso en el nivel de protección actual.

c) Autoregulación: las organizaciones sindicales en la protección y defensa de sus intereses legítimos, tienen derecho a la plena autonomía en su funcionamiento y administración, a elegir libremente sus representantes, la autorregulación de sus estatutos, normativas y reglamentos internos, y gozan de la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines, conforme a lo previsto en la Constitución de la República de Cuba.
d) Participación: Las organizaciones sindicales en representación de los trabajadores, toman parte de forma activa en las decisiones fundamentales mediante los procesos de negociación colectiva y la participación directa de los trabajadores.

Artículo 467. Derechos. Las organizaciones sindicales y sus dirigentes, en el ámbito y nivel en que desarrollan sus actividades, sobre la base de los principios y en correspondencia con los estatutos y resoluciones de la organización, tienen los derechos siguientes:

a) Representar y defender los derechos de los trabajadores, en el ejercicio de la protección de sus intereses individuales y colectivos, propugnar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida, así como la realización progresiva de sus derechos, en correspondencia con los resultados colectivos de la entidad y los individuales;
b) participar en representación de los trabajadores, en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía, intervenir en la toma de decisiones, así como proponer medidas encaminadas a su perfeccionamiento;
c) gestionar, exigir y acordar con el empleador la realización de los procesos de negociación, concertación y control del convenio colectivo de trabajo, exigiendo su cumplimiento y actualización periódica;
d) exigir y recibir por parte del empleador de manera periódica, el estado y resultado de la gestión laboral, económica y financiera;
e) negociar y acordar el diseño, implementación y control de la remuneración;
f) planificar, organizar y gestionar las tareas concernientes al trabajo sindical;
g) participar en la investigación y análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en la prevención y gestión de riesgos e informar a los trabajadores de sus resultados;
h) conocer los resultados de la inspección del trabajo y participar en la elaboración e implementación de los planes de medidas para corregir las infracciones detectadas, eliminar o limitar sus causas y condiciones;
i) participar en las reuniones de los órganos colegiados de dirección;
j) designar a los miembros del ejecutivo sindical que integran los órganos de Justicia Laboral, el Comité de Expertos u otra comisión que se constituya al efecto;
k) proponer de común acuerdo con el empleador, los trabajadores que forman parte de los órganos colegiados de dirección, lo que se aprueba en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores;
l) acordar con el empleador y los trabajadores como parte del convenio colectivo de trabajo, la periodicidad en que se van a ejecutar las formas de rendición de cuenta del empleador, así como el seguimiento a sus resultados y acuerdos adoptados;
m) ejercer las atribuciones que les confiere la legislación y el convenio colectivo de trabajo en la adopción de decisiones;
n) realizar la inspección sindical;

ñ) convocar la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, así como la de Representantes, incluidas las que se realizan para la elección del Órgano de Justicia Laboral, el Comité de Expertos u otras comisiones establecidas;
o) capacitar y preparar de forma integral a los dirigentes sindicales; y
p) otros derechos que le reconozca la ley.

Artículo 468. Deberes. Las organizaciones sindicales y sus dirigentes, en el ámbito y nivel en que desarrollan sus actividades tienen los deberes siguientes:

a) Promover en los colectivos de trabajadores la educación política, ideológica, cívica, sindical, económica, jurídica y laboral, a través de la capacitación sindical, técnica-profesional y cultural, así como su participación en actividades deportivas, artísticas y culturales;
b) exigir y controlar el cumplimiento de la legislación del trabajo y la seguridad social;
c) educar a los trabajadores en el deber de realizar su trabajo con la eficiencia, eficacia, calidad y productividad requeridas, cumplir las normas de conducta y disciplina, respetar y cumplir las leyes, así como cuidar de los recursos y medios que utilizan en el desempeño de su labor;
d) exigir la realización del trabajo en condiciones seguras y saludables, el uso de los medios y equipos de protección individual, y lo concerniente a la seguridad y salud en el trabajo;
e) capacitar a los dirigentes sindicales para el cumplimiento de sus funciones;
f) impulsar y estimular la creatividad de los colectivos laborales, su participación en la solución de los problemas técnico-productivos y de los servicios, para favorecer la labor de los innovadores y racionalizadores en la adopción de las principales decisiones en la entidad, así como velar por el cumplimiento de la legislación específica en esa materia;
g) exigir por la negociación, disposición y realización progresiva de los derechos concedidos a los trabajadores en este Código; y
h) otros deberes que le reconozca la ley.

Artículo 469.1. Alcance. Los derechos y deberes de las organizaciones sindicales y de sus dirigentes se asumen en correspondencia con los estatutos y resoluciones de la organización.

2. Los derechos y deberes de los trabajadores afiliados se regulan en sus estatutos, reglamentos y resoluciones, acorde con el principio de autorregulación.

CAPÍTULO II
GARANTÍAS A LOS DIRIGENTES SINDICALES

Artículo 470. 1. Garantías a los dirigentes de la organización sindical. El empleador garantiza a los dirigentes de las organizaciones sindicales, para el ejercicio de su gestión, en el ámbito y nivel en que desarrollan sus actividades, lo siguiente:

a) Los locales, recursos y demás facilidades apropiadas que les permitan el desempeño de sus funciones, derechos y deberes, incluido el tiempo de la jornada laboral que dedican a estas, las que se acuerdan en el convenio colectivo de trabajo;
b) la información periódica sobre la planificación, regulación, gestión y control de la entidad, de sus resultados financieros, de las auditorías internas, externas y demás acciones de control ejecutadas, de los planes de medidas que se prevén para solucionar las deficiencias señaladas y la participación de forma activa en estos procesos; y
c) otras garantías que la ley reconozca o se pacten entre las partes en el convenio colectivo de trabajo.

2. En el desempeño de sus funciones sindicales, el empleador no puede trasladar a los dirigentes sindicales, ni imponerles medidas disciplinarias, ni afectarlos en sus condiciones laborales, ni terminar su relación de trabajo, cuando estas se realizan conforme a la ley.

CAPÍTULO III
INSPECCIÓN SINDICAL

Artículo 471.1. Inspección sindical. Las organizaciones sindicales con la participación de los trabajadores, realizan inspecciones para controlar y exigir el cumplimiento de lo previsto en este Código, en la legislación complementaria y las disposiciones internas de la organización.

2. Los empleadores están obligados a proporcionar a los inspectores sindicales las informaciones y facilidades que se requieran para el desarrollo de la inspección sindical.

3. Los empleadores son responsables de analizar los resultados de las inspecciones sindicales, acordar con la organización sindical el plan de medidas para subsanar las deficiencias y eliminar sus causas, así como informar, debatir los resultados y planes con los trabajadores en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores.

4. El resultado de las inspecciones sindicales se informa a los niveles superiores de ambas partes para que los órganos del Estado, organismos de la Administración Central, grupos empresariales y órganos locales del Poder Popular puedan analizar los resultados y adoptar las decisiones que correspondan.

TÍTULO II
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 472.1. Derecho a la participación. Los trabajadores tienen derecho a participar de forma activa, integral y sistemática, en la toma de las principales decisiones relativas a los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía.

2. Este derecho comprende la participación de los colectivos laborales y de los trabajadores en la administración y gestión, las facultades, principios y funciones que posibilitan que estos se impliquen activamente, se involucren y actúen de modo determinante en cada proceso, tomen parte e influyan en las decisiones fundamentales.

Artículo 473. Objetivos. La participación tiene como objetivo elevar los resultados en el trabajo, promover la mejora continua de la entidad, así como acordar la regulación y materialización progresiva de los derechos del trabajo y la seguridad social, a partir del aporte efectivo, sistemático, el ejercicio de la iniciativa e innovación de los trabajadores como sujetos de cambio, y su mayor implicación en las decisiones y en los resultados.

Artículo 474.1. Principios de la participación. La participación se fundamenta en los siguientes principios:

a) Autonomía. Los empleadores, las organizaciones sindicales y los trabajadores ejercen libremente sus funciones en materia de participación, con sujeción a lo previsto en la Constitución de la República de Cuba, en este Código y lo acordado en los convenios colectivos de trabajo.
b) Flexibilidad. Las formas que adopta la participación de los trabajadores en la entidad deben adecuarse a la actividad, organización, estructura, a las características de los colectivos laborales y a los nuevos retos o exigencias, de forma tal que dicha participación sea un mecanismo determinante para la mejora continua de los diferentes procesos.

c) Materialidad. La participación debe permitir a los trabajadores implicarse, involucrarse, intervenir en acciones y decisiones, expresar sus puntos de vista, solicitar el esclarecimiento o la profundización de algún aspecto, no estar ajenos, formar parte de los procesos, eliminar toda práctica formal y permitir que sus sugerencias o propuestas, una vez analizadas y aprobadas, se implementen.
d) Corresponsabilidad. La solución de problemas relevantes requiere el desarrollo de acciones con responsabilidad compartida entre el empleador, la organización sindical y los trabajadores.

2. La participación puede ser promovida por el empleador, por la organización sindical en representación de los trabajadores, o por los trabajadores, a todos los niveles.

3. El empleador es el responsable de la instrumentación de los procedimientos de participación, su desarrollo, ejecución y control de sus resultados, en correspondencia con lo acordado con la organización sindical y los trabajadores en el convenio colectivo de trabajo según corresponda.

4. La organización sindical, el empleador y los trabajadores acuerdan las modalidades de participación, las que se analizan y aprueban en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, y se incluyen en el convenio colectivo de trabajo.

Artículo 475. Efectividad de la participación. Las decisiones fundamentales se analizan y se aprueban en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, como órgano superior de la organización sindical y espacio de participación activa de los trabajadores, con la participación del empleador, quien tiene la responsabilidad de implementarlos en los términos y la forma acordada.

CAPÍTULO II
FORMAS DE PARTICIPACIÓN

Artículo 476.1. Formas de participación. La participación de los trabajadores puede ser individual, colectiva e indirecta.

a) Es individual, cuando la persona trabajadora por sí mismo contribuye o influye en la adopción de decisiones o asume funciones dentro de los procesos, promovido por su jefe inmediato o por iniciativa propia; el análisis entre esta y su directivo inmediato de una problemática de impacto en los resultados, las posibles soluciones, o por la presentación de propuestas para la mejora continua y el perfeccionamiento de la gestión;
b) es colectiva cuando se promueve por iniciativa de un grupo de trabajadores, de la organización sindical, de un cuadro o por decisión de un órgano colegiado de dirección o de asesoramiento; cuando se desarrolla en asambleas de Afiliados y Trabajadores, y de Representantes como resultado de aportes colectivos, en el proceso de negociación y aprobación de los convenios colectivos de trabajo, o cuando por acuerdo entre las partes se ejerce en los órganos colegiados de dirección, otros órganos consultivos, asesores o en grupos de trabajo; puede manifestarse en las asambleas que correspondan para el análisis de resultados, rendición de cuenta, círculos de calidad que promueva la mejora continua mediante métodos innovadores, trabajo en equipo para obtener determinados resultados, consulta en grupo mediante la constitución de grupos temporales de trabajo con un objetivo específico, grupos de proyectos, grupos especiales de tareas, comités consultivos conjuntos, negociación de la productividad y valoración de tareas para su perfeccionamiento, asambleas de asociados de la Asociación Nacional Innovadores y Racionalizadores y otros espacios que incluyen un trabajo colectivo; o

c) es indirecta cuando los trabajadores, representados por su organización sindical o en la Asamblea de Representantes, influyen o participan en la adopción de decisiones y en el control de los resultados, la que puede ser promovida por iniciativa de la organización sindical, de un grupo de trabajadores o de un órgano colegiado de dirección o de asesoramiento.

2. Pueden acordarse otras formas de participación de resultar necesario, para lograr los objetivos de las entidades.

Artículo 477.1. Temas objeto de la participación. Son objeto de la participación de los trabajadores los temas que se incorporan como resultado de la negociación colectiva y los aspectos generales siguientes:

2. En materia de planificación:

a) La elaboración y propuesta del plan y presupuesto de la entidad;
b) el incremento de los ingresos, la disminución de los gastos, los aportes a la eficiencia;
c) las opciones más convenientes para la ejecución y control del plan;
d) las desviaciones en el cumplimiento del plan del área o de la entidad y sus posibles soluciones;
e) mejorar las condiciones de trabajo, la alimentación donde corresponda, la remuneración por el trabajo y asegurar el descanso; y
f) la realización de los estudios de organización del trabajo, valoración de los resultados y adopción de las medidas que correspondan.

3. En materia de regulación, las disposiciones normativas que:

a) Deben adoptarse para perfeccionar la eficiencia, eficacia, productividad y calidad de la entidad;
b) limitan u obstaculizan el desarrollo de la entidad;
c) estimulen el ahorro, el uso racional de los recursos materiales y financieros, así como las medidas a adoptar; y
d) consoliden el control interno y la adecuada gestión del capital humano en la entidad.

4. En materia de gestión:

a) La productividad del trabajo y la eficiencia en la actividad económica;
b) la actividad de innovación y racionalización a nivel de área o de entidad;
c) el perfeccionamiento de la organización y funcionamiento de los sistemas y procesos de la entidad;
d) solución de problemas; y
e) el sistema de comunicación e información.

5. En materia de control:

a) Efectividad del sistema de control interno en los temas objeto de comprobación, que impactan en la eficiencia y la eficacia;
b) verificación de la ejecución de los objetivos aprobados, las causas que inciden en su incumplimiento y las acciones para lograr su plena realización; y
c) análisis de las posibles acciones correctoras y evaluación de la eficacia de los planes y presupuestos.

Artículo 478.1. Temas objeto de la participación indispensable de los trabajadores. La participación de los trabajadores es indispensable en los procesos y actividades siguientes:

a) Elaboración del proyecto del plan de la economía y el presupuesto;
b) control y seguimiento de la ejecución del plan y presupuesto en asambleas de Afiliados y Trabajadores; análisis de las posibles acciones correctoras y evaluación de su eficacia;

c) organización del sistema salarial y la remuneración por el trabajo;
d) aprobación de los destinos de las utilidades y su distribución;
e) evaluación del cumplimiento de los objetivos aprobados y las causas que inciden en su incumplimiento;
f) evaluación de la eficacia del plan de prevención de riesgos y el enfrentamiento a las manifestaciones delictivas en los procesos o actividades que la ley dispone, la consulta o aprobación en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores por los trabajadores y en otras que se considere por su importancia o trascendencia;
g) en los procesos o actividades que la ley dispone la aprobación de la organización sindical de común acuerdo con el empleador;
h) identificación de un problema relevante y su posible solución;
i) identificación de las desviaciones en el cumplimiento del plan del área y sus posibles soluciones;
j) las medidas de ahorro y el cumplimiento e impacto de las inversiones;
k) la respuesta o solución a los planteamientos formulados por los afiliados y trabajadores;
l) procesos de cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales;
m) elaboración del Reglamento Disciplinario Interno;
n) elaboración y aprobación del convenio colectivo de trabajo;
ñ) resultados del movimiento de innovadores y racionalizadores y sus impactos; y
o) diseño, armonización, implementación, actualización, y evaluación de la eficacia del control interno.

2. El empleador está obligado a crear las condiciones necesarias para la realización de los espacios y formas de participación de los trabajadores, según lo pactado, brindan la información necesaria y oportuna que les permita una efectiva contribución y rinde cuenta a los trabajadores del cumplimiento de esta responsabilidad.

3. La organización sindical controla y exige que se cumpla lo pactado en el convenio colectivo de trabajo.

Artículo 479.1. Garantía de la participación. 1. La organización sindical exige y controla la efectividad de la participación de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores.

2. Los trabajadores, independientemente de su categoría ocupacional, son corresponsables de hacer efectivas las formas y vías de participación que se prevén en este Código y en las disposiciones normativas complementarias que se aprueben, y asumen las consecuencias que se deriven de su inacción.

3. Cualquier acción que lesione o vulnere el derecho de participación de los trabajadores, puede conllevar a una reclamación en materia de derechos de trabajo de estos o de su organización sindical, en correspondencia con lo previsto en este Código.

TÍTULO III
NEGOCIACIÓN COLECTIVA
CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 480.1. Derecho a la negociación colectiva. Los trabajadores, empleadores y las organizaciones sindicales tienen derecho a participar de forma activa en la realización de los diagnósticos, análisis y procesos de negociación colectiva, con el objetivo de

acordar de forma consensuada y beneficiosa para las partes, sobre la base de la regulación sistémica y progresiva de los derechos y condiciones de trabajo, así como las acciones y medidas encaminadas a lograr la mejora continua de la eficiencia, eficacia, productividad, calidad, resultados y aportes económicos al país.

2. Las relaciones colectivas de trabajo se establecen entre la organización sindical, en representación de los trabajadores, y el empleador, sobre la base de los principios de autonomía de la voluntad y plena igualdad entre las partes, con el objeto de acordar las condiciones según las cuales debe desarrollarse el trabajo en una entidad, lo que se formaliza en el convenio colectivo de trabajo, como resultado del ejercicio de procesos de negociación colectiva.

Artículo 481.1. Convenio colectivo de trabajo. El convenio colectivo de trabajo es el instrumento jurídico suscrito por la organización sindical de una parte, y por la otra el empleador, como resultado de procesos de negociación colectiva, de forma progresiva, en el que se acuerda lo concerniente a las condiciones de trabajo que rigen en las relaciones de trabajo individuales y colectivas, los derechos y obligaciones de las partes según lo previsto en la ley, así como los mecanismos de participación de los trabajadores.

2. El convenio colectivo de trabajo se concierta para cada entidad, por el empleador y la organización sindical en:

a) Los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado y en ambos casos sus dependencias administrativas, así como las instituciones presupuestadas;
b) empresas y las organizaciones que agrupan las empresas y unidades empresariales, con independencia de la denominación que reciban;
c) empresas y unidades subordinadas a las organizaciones políticas, de masas y sociales;
d) sociedades mercantiles cubanas;
e) micro, pequeñas y medianas empresas, otras formas de gestión que se aprueben; y
f) las modalidades de la inversión extranjera.

CAPÍTULO II
PROCEDIMIENTO PARA LA ELABORACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 482.1. Procedimiento. Para la elaboración del convenio colectivo de trabajo se acuerdan Lineamientos, entre los representantes de las organizaciones sindicales a nivel nacional, provincial y municipal con los jefes de los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, los grupos empresariales, entidades nacionales, gobiernos y sus mecanismos de representación, que constituyen documentos metodológicos al establecer los objetivos y aspectos específicos para una rama, sector o actividad, con una vigencia máxima tres años.

2. Las partes firmantes de los Lineamientos adoptan las medidas que correspondan para que las entidades, en coordinación con las organizaciones sindicales, concierten o actualicen los convenios colectivos de trabajo, según sus particularidades.

3. Las organizaciones sindicales y el mecanismo de representación de los empleadores acuerdan y aprueban de conjunto la metodología y los procedimientos para la ejecución de los procesos de negociación colectiva.

4. Los trabajadores al concluir las negociaciones, debaten sobre las propuestas que presenten las partes, emiten sus criterios y sugerencias, las que se analizan de conjunto

por las partes, se toman acuerdos en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores donde se aprueba el convenio colectivo de trabajo y se incluyen las modificaciones al proyecto cuando corresponda, antes de su aprobación por la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores.

Artículo 483. Cláusulas del convenio colectivo de trabajo. Las cláusulas del convenio colectivo de trabajo deben contener las especificidades de la entidad para la mejor realización de los derechos, deberes y las condiciones de trabajo que asumen las partes para el cumplimiento de lo previsto en este Código, las disposiciones normativas complementarias y las especificaciones sobre:

a) El proceso de incorporación al empleo, los procedimientos internos de selección, la duración de la convocatoria y del período de prueba;
b) el mecanismo para evaluar la capacidad demostrada en las entidades que no es posible cumplir con los requisitos de composición del Comité de Expertos previstos en este Código, cuando corresponde;
c) plazos y condiciones para realizar la evaluación del trabajo;
d) los mecanismos de reversibilidad y otras cuestiones asociadas a la formación, promoción y estabilidad en el empleo y el ejercicio del pluriempleo;
e) el régimen de trabajo y descanso, horario de trabajo, pausas en la jornada de trabajo y las previstas para el descanso y necesidades personales;
f) la fecha y forma de pago del salario, plazos y condiciones del pago de la remuneración condicionada a la evaluación de indicadores económicos;
g) la organización del sistema salarial en el sector empresarial;
h) las condiciones y el procedimiento para la concertación de una jornada reducida para actividades profesionales y otras de menor complejidad que lo permitan a partir de la capacidad demostrada de la persona trabajadora;
i) cargos cuyas labores no se puede interrumpir y deben realizar doble turno y la compensación de la retribución del trabajo extraordinario mediante el otorgamiento de tiempo de descanso proporcional;
j) planes de acción en materia de seguridad y salud en el trabajo;
k) determinación de las áreas de responsabilidad material;
l) las garantías y facilidades otorgadas a la organización sindical;
m) las modalidades y formas de participación de los trabajadores en los procesos, incluida la rendición de cuenta y su periodicidad;
n) período de vigencia y prórroga del convenio colectivo de trabajo, así como la periodicidad para comprobar el cumplimiento del convenio colectivo de trabajo;
ñ) acuerdo para extender la aplicación del convenio a otros lugares o áreas de trabajo; y
o) otros que se establezcan mediante las disposiciones normativas que se dicten.

Artículo 484. Anexos del convenio colectivo de trabajo. Forman parte del convenio colectivo de trabajo en forma de anexo, los documentos siguientes:

a) Acta de aprobación del convenio colectivo de trabajo y sus modificaciones;
b) determinación de las competencias laborales;
c) plan de capacitación;
d) listado de cargos en los que se puede utilizar el trabajo a distancia y el teletrabajo;
e) Reglamento disciplinario interno;
f) Reglamento para el sistema de pago por resultados, cuando corresponda;
g) Reglamento para el pago de la distribución de utilidades, cuando corresponda;
h) Reglamento para el pago por el alto desempeño;

i) relación de cargos en los que se puede utilizar trabajo extraordinario en sus diferentes modalidades;
j) programa de prevención de riesgos laborales, equipos, procesos, actividades de alto riesgo, así como los riesgos que requieren instrucción periódica y su frecuencia;
k) Protocolo o el procedimiento de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, según corresponda y los plazos en que se realiza su monitoreo y evaluación;
l) cargos que se ocupan por designación: funcionarios, otros trabajadores designados y los que ocupan los trabajadores de confianza con diferente denominación, pero que realizan las mismas funciones; y
m) otros que se establezcan mediante las disposiciones normativas que se dicten.

Artículo 485.1. Aprobación del convenio colectivo de trabajo. El convenio colectivo de trabajo se firma por las partes, luego de aprobado en Asamblea General de Afiliados y Trabajadores, se determina la fecha de entrada en vigor y el período de vigencia; se suscriben dos ejemplares, uno para el jefe de la entidad y otro para la organización sindical.

2. Las partes pueden acordar extender la aplicación del convenio colectivo de trabajo a lugares o áreas de trabajo fuera de donde fue concertado, en cuyo caso se elaboran anexos donde queden incluidas las especificidades de cada lugar, cumpliendo el mismo procedimiento en relación a la negociación.

3. El empleador y la organización sindical están obligadas a custodiar el documento, divulgar su contenido y preparar a los cuadros, funcionarios, designados y trabajadores a través de las vías posibles.

4. Las partes acuerdan la periodicidad para comprobar el cumplimiento del convenio colectivo de trabajo, de cuyos resultados informan a los trabajadores en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores convocada al efecto, estableciendo como mínimo su evaluación trimestral.

Artículo 486.1. Legalidad del convenio colectivo de trabajo. Las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo son de obligatorio cumplimiento, incluidos los trabajadores que no se afilian a la organización sindical firmante o que hayan ingresado a la entidad con posterioridad a su concertación.

2. Las cláusulas que se acuerden contrarias a la ley, se consideran nulas a todos los efectos legales.

Artículo 487.1. Período de vigencia del convenio colectivo de trabajo. Las partes acuerdan el período de vigencia del convenio colectivo de trabajo, cuya duración no puede ser menor de un año ni mayor de tres años, sin perjuicio de que puedan prever cláusulas revisables en períodos menores.

2. Durante el período de vigencia se realizan las modificaciones, adiciones o supresiones que se acuerden o aquellas que se deriven de disposiciones legales, las que se formalizan mediante un suplemento, cumpliendo el procedimiento previsto en este Código para la aprobación del convenio colectivo de trabajo.

3. Las partes pueden acordar la prórroga de la vigencia del convenio colectivo de trabajo, por un límite que no exceda de la mitad del período para el cual fue pactado.

4. Una vez vencido el período acordado, continúan vigentes las cláusulas que garanticen los derechos fundamentales de los trabajadores, hasta que se suscriba el nuevo convenio colectivo de trabajo.

Artículo 488.1. Control de la legalidad del convenio colectivo de trabajo. Las partes firmantes del convenio colectivo de trabajo son las responsables, junto a los trabajadores

de comprobar el cumplimiento de sus cláusulas en los órganos colegiados de dirección, en asambleas de Afiliados y Trabajadores y de Representantes, del ejecutivo sindical y otros que se considere.

2. Cuando se detecte por algunas de las partes el incumplimiento de cualquiera de las cláusulas acordadas en el convenio colectivo de trabajo, se procede de inmediato a su notificación a la parte infractora, a los efectos de adoptar las medidas para su solución, y se informa en la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores.

Artículo 489.1. Proceso conciliatorio. Si se mantiene el incumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo de trabajo, la parte afectada lo comunica de inmediato a los niveles superiores de las partes en un plazo que no exceda los quince días, y a estos efectos se constituye el órgano de conciliación compuesto por el nivel administrativo superior de la entidad y la organización sindical correspondiente, con la participación del jefe de la entidad y el secretario general de la organización sindical de base.

2. El órgano de conciliación cuenta con un plazo de hasta quince días hábiles para reunirse en audiencia pública y ejecutar acciones con el propósito de lograr un acuerdo entre las partes, o en su caso adoptar decisiones sobre el incumplimiento de las cláusulas del convenio colectivo de trabajo; la audiencia de conciliación puede efectuarse en varias sesiones de trabajo y su resultado se hace constar en acta, la cual se notifica a las partes para su conocimiento y efectos pertinentes.

3. Si existe acuerdo entre las partes, se incluye en el acta, y los casos en que los acuerdos adoptados suponen la modificación del convenio colectivo de trabajo, se deja constancia para que, en un plazo no mayor de treinta días hábiles contados a partir de la notificación, se realice la Asamblea General de Afiliados y Trabajadores para aprobar la modificación acordada.

4.En caso de no existir acuerdo, se comunica a las partes que pueden acordar someterlo al procedimiento de arbitraje para resolver las discrepancias en un plazo no mayor de noventa días, contados a partir de la notificación del acta del proceso conciliatorio.

5. En las formas de gestión no estatal las partes en discrepancia pueden acudir al proceso conciliatorio que hayan pactado en su normativa interna y de no ser así, solicitan directamente un procedimiento de arbitraje.

CAPÍTULO III
PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

Artículo 490. Alcance. Para resolver las discrepancias que surjan en el proceso de elaboración, modificación y revisión del convenio colectivo de trabajo, así como en relación a la interpretación o cumplimiento de las cláusulas, las partes pueden acordar, luego de agotado el proceso conciliatorio, someterlas voluntariamente al procedimiento de arbitraje ante la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, para lo cual se comprometen a cumplir la decisión que se adopte.

Artículo 491.1. Procedimiento de actuación del órgano de arbitraje. El jefe de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, una vez recibido el escrito de solicitud de arbitraje, presentado por las partes discrepantes, solicita a la organización sindical y al órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, grupo empresarial y órganos locales del Poder Popular correspondientes, la designación de sus representantes para la integración del órgano de arbitraje.

2. El órgano de arbitraje se integra por un cuadro que funge como su coordinador, dos inspectores de reconocido prestigio y experiencia de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo seleccionados por las partes, un representante designado por la organización sindical a nivel nacional y otro por el órgano el Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, grupo empresarial y órganos locales del Poder Popular correspondientes al sector, rama o actividad a la que pertenece la entidad donde se origina el conflicto.

3. El órgano de arbitraje recopila la información que resulte necesaria, en correspondencia con el asunto que origina la discrepancia, y cita a las partes discrepantes para la comparecencia que debe efectuarse en un plazo de hasta diez días hábiles a partir de recibida la solicitud, y si una de las partes no asiste, el proceso de arbitraje continúa.

4. En la comparecencia, el órgano de arbitraje escucha los argumentos de las partes, formula las preguntas necesarias y deja constancia mediante acta, anexa los documentos presentados, la que se firma por las partes y el órgano de arbitraje; y de ser necesario el esclarecimiento de algún asunto, dispone su investigación dentro de los siete días hábiles siguientes a la celebración de la comparecencia.

Artículo 492.1. Decisión del Órgano de Arbitraje. La decisión del Órgano de Arbitraje es colectiva, se adopta por mayoría simple y se dicta en el plazo de cinco días hábiles posteriores a la comparecencia, mediante escrito fundamentado, que se notifica a las partes para su inmediato y obligatorio cumplimiento.

2. Si el Órgano de Arbitraje adopta una decisión sin cumplir las formalidades o contraria a lo previsto en la ley, este puede ser anulado por el titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud de la parte afectada.

LIBRO CUARTO
ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
TÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 493.1. Alcance. La Administración del Trabajo se integra por las actividades de la administración pública en materia de política nacional del trabajo.

2. El Sistema de la Administración del Trabajo se encarga de la formulación, aplicación y supervisión de las disposiciones normativas nacionales del trabajo, del desarrollo del empleo y del capital humano, de los estudios, investigaciones y estadísticas sobre el trabajo.

3. El Sistema de Administración del Trabajo incluye el Servicio de Gestión de Empleo Territorial, y la Inspección del Trabajo para controlar el cumplimiento de las disposiciones normativas en materia de trabajo y de seguridad social y otras funciones que se le encargan.

Artículo 494.1. Mecanismos de organización y coordinación. Para una adecuada organización y coordinación dentro del Sistema de Administración del Trabajo, se establece la consulta y cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como autoridad nacional del trabajo y los mecanismos de representación de trabajadores y empleadores, en las materias del trabajo y la seguridad social.

2. A estos fines, se compilan opiniones e informaciones de carácter técnico, se examinan las tendencias presentes y previsibles, para la adopción de decisiones y la definición de las medidas de ejecución en materia laboral.

TÍTULO II
AUTORIDADES DE TRABAJO
CAPÍTULO I
GENERALIDADES

Artículo 495.1. Autoridades de trabajo. Son autoridades de trabajo:

a) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
b) la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo y sus filiales;
c) las direcciones provinciales y municipales de Trabajo y Seguridad Social;
d) los órganos del Estado y organismos de la Administración Central del Estado previstos en este Código, en la materia que son rectores.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el organismo de la Administración Central del Estado y la autoridad nacional que se encarga de proponer, dirigir y controlar la política estatal en materia de trabajo, prevención y trabajo social, seguridad y asistencia social, y para el cumplimiento de sus funciones específicas, cuenta con unidades organizativas subordinadas y adscriptas.

3. La Oficina Nacional de Inspección del Trabajo controla el cumplimiento de la legislación de trabajo, de seguridad social, dispone o aplica las medidas legalmente establecidas y da seguimiento a su cumplimiento, en todos los ámbitos donde se establecen las relaciones de trabajo previstas en este Código.

4. Las direcciones municipales y provinciales de Trabajo y Seguridad Social pertenecientes a las estructuras organizativas de las administraciones locales del Poder Popular cumplen las funciones en materia de trabajo, salarial, de seguridad y salud en el trabajo, de seguridad, prevención, asistencia y trabajo social en el territorio previstas en este Código y en las disposiciones normativas específicas.

Artículo 496.1. Responsabilidades. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las direcciones provinciales y municipales de Trabajo y Seguridad Social, en lo que a cada cual corresponda, dentro del Sistema de Administración del Trabajo son responsables de:

a) Participar en la preparación, administración, coordinación, control y revisión de la política nacional del empleo, y en la adopción de medidas institucionales apropiadas para coordinar las actividades de las autoridades y organismos que se ocupan de los distintos aspectos del empleo, en consulta con los mecanismos de representación de los trabajadores y de los empleadores;
b) estudiar y reexaminar periódicamente la situación de las personas empleadas, y las que están en busca de empleo, conforme a lo previsto en la legislación y realizar las propuestas para su mejora continua;
c) coordinar el Servicio de Gestión de Empleo Territorial, los programas de creación y promoción del empleo, y participar en la planificación de la formación y distribución de la fuerza de trabajo calificada;
d) poner sus servicios a disposición de los empleadores, de los trabajadores y de sus organizaciones respectivas, para promover a nivel nacional, local y de los diferentes sectores de la actividad económica, las consultas y cooperación efectivas entre los trabajadores, los organismos de la Administración Central del Estado, y los mecanismos de representación de los empleadores y de los trabajadores;
e) participar en la elaboración de políticas y programas de desarrollo del capital humano, incluyendo la orientación y la planificación de la formación profesional;

f) brindar asesoramiento técnico a los empleadores y trabajadores y a sus organizaciones respectivas que así lo soliciten, para contribuir al mejoramiento de las relaciones de trabajo;
g) proveer instancias de conciliación apropiadas en los casos de conflictos colectivos;
h) desarrollar investigaciones y promover su realización por otras entidades;
i) participar en representación del Estado, en lo relativo a las cuestiones internacionales del trabajo y la seguridad social.

2. Las políticas del trabajo y la seguridad social se elaboran con la participación efectiva de las organizaciones sindicales en representación de los trabajadores y la organización de empleadores.

CAPÍTULO II
DEL SERVICIO DE GESTIÓN DE EMPLEO TERRITORIAL

Artículo 497.1. Servicio de Gestión de Empleo Territorial. El Servicio de Gestión de Empleo Territorial es el servicio público gratuito que facilita el acceso a un empleo digno a los solicitantes de empleo y a los trabajadores que desean un cambio de empleo, para contribuir a satisfacer las demandas de fuerza de trabajo de los empleadores y de la gestión de capacitación y formación para el empleo, así como la implementación de políticas en materia de promoción y generación de empleos en los territorios.

2. El Servicio de Gestión de Empleo Territorial se integra por una red de oficinas territoriales subordinadas a las direcciones de Trabajo y Seguridad Social de cada municipio del país, y está sujeto al control de la autoridad nacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3. El personal que brinda el Servicio de Gestión de Empleo Territorial recibe formación adecuada para el desempeño de sus funciones.

Artículo 498.1. Objetivos. El Servicio de Gestión de Empleo Territorial tiene los objetivos siguientes:

a) Facilitar el acceso al empleo de las personas en condiciones de trabajar, con prioridad en los jóvenes, mujeres, personas en situación de discapacidad y egresados de la educación especial, licenciados del Servicio Militar, personas en situación de vulnerabilidad y los que cumplen sanción penal y medida de seguridad posdelictiva en libertad y otras personas que lo requieran;
b) fortalecer la capacidad de gestión del Gobierno en la generación de empleos dignos, en correspondencia con las estrategias locales del desarrollo económico social y las oportunidades existentes en el territorio;
c) estimular la participación de las personas inactivas para lograr un mejor aprovechamiento del capital humano existente;
d) proponer y coordinar programas de formación y capacitación para el empleo; y
e) fomentar la autogestión del empleo que permita el emprendimiento de las personas en el ámbito laboral.

2. Las funciones y procedimientos para la implementación de este Servicio se regulan en la disposición normativa complementaria a este Código.

CAPÍTULO III
INSPECCIÓN DEL TRABAJO
SECCIÓN PRIMERA
Generalidades

Artículo 499.1. Autoridades de la inspección del trabajo. La inspección del trabajo es facultad de:

a) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de trabajo, salarial, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, prevención, asistencia y trabajo social;
b) el organismo rector de la medicina e higiene del trabajo;
c) el organismo rector de la prevención y extinción de incendios, seguridad y protección a las sustancias peligrosas controladas;
d) el organismo rector que regula y controla el uso pacífico de la energía nuclear, la seguridad química y biológica, la conservación y uso sostenible de los recursos naturales, la diversidad biológica y el medio ambiente, así como la vigilancia radiológica ambiental que puede afectar a la vida o a la salud de los trabajadores;
e) los órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, que dentro de sus respectivos sistemas realizan inspecciones en materia laboral, salarial, seguridad y salud en el trabajo, de seguridad social; y
f) las direcciones de Inspección y Supervisión de las estructuras administrativas de las administraciones locales del Poder Popular que realizan inspecciones estatales sobre lo previsto en las disposiciones normativas específicas.

2. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ejecuta la inspección del trabajo, mediante la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo y sus filiales en los territorios.

3. Las autoridades a que se hace referencia en el 1apartado 1 de este artículo, pueden integrarse para la ejecución de inspecciones especializadas a los efectos de garantizar el cumplimiento de sus objetivos y en materia de protección integral de los adolescentes entre quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad que se incorporan a trabajar, pueden solicitar la intervención y el asesoramiento de las comisiones provinciales y municipales de la Niñez, Adolescencias y Juventudes, en el ámbito de sus competencias.

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

Artículo 500.1. Sujetos de la inspección del trabajo. Los sujetos de la inspección del trabajo son los empleadores radicados en el territorio nacional, con independencia del sector, y otros que la ley determine.

2. El empleador inspeccionado está obligado a facilitar la documentación, brindar la información solicitada y las pruebas requeridas en el desarrollo de las inspecciones, y no obstaculizar su actuación.

3. Las contravenciones, sanciones y el procedimiento para su imposición se regulan en la disposición normativa complementaria.

SECCIÓN TERCERA
De la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo

Artículo 501.1. Funciones específicas de la inspección del trabajo. Las funciones específicas de la inspección del trabajo son:

a) Controlar el cumplimiento y aplicación de este Código de Trabajo y demás disposiciones normativas y reglamentarias en materia de trabajo, salarial, seguridad y salud en el trabajo, seguridad, prevención, asistencia y trabajo social, convenios colectivos de trabajo, cuyos aspectos a inspeccionar se desarrollan en las disposiciones normativas complementarias;
b) investigar las causas que hayan originado accidentes de trabajo mortales;
c) organizar, conducir y resolver en el proceso de arbitraje, ante los conflictos que se presenten entre las partes en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo;
d) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; y

e) atender las quejas y denuncias recibidas por parte de las organizaciones sindicales y los trabajadores.

2. De los resultados de la inspección debe suministrarse información al empleador, a la organización sindical correspondiente y a los trabajadores.

TÍTULO III
GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Artículo 502. Capital Humano. El Capital Humano es el conjunto sistémico y sistemático de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones, valores y capacidad que poseen los trabajadores en una organización para crear más riquezas con eficiencia; es conciencia, ética, solidaridad, espíritu de sacrificio y heroísmo.

Artículo 503.1. Gestión del Capital Humano. La gestión del Capital Humano es el proceso que integra las actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización con un enfoque basado en las competencias laborales, el talento y la capacidad de aprendizaje de sus trabajadores; es la metodología que facilita la plena realización del derecho del trabajo, garante del desarrollo progresivo de la capacidad demostrada a través de la formación y consolidación de los conocimientos, habilidades, valores y conductas, sentimientos que posibilitan una efectiva organización del trabajo, el incremento de la eficiencia, eficacia, productividad y calidad del trabajo que contribuyen el desarrollo integral y profesional de la persona trabajadora y el logro de un desempeño laboral superior.

2. Los empleadores son responsables de acordar con la organización sindical y los trabajadores el sistema de gestión de capital humano que aplica la entidad, garantizando su efectiva implementación, la actualización sistémica y progresiva, en función de lograr un desempeño laboral superior en los trabajadores y en la organización, así como un impacto positivo en la calidad, eficiencia y eficacia de los procesos.

3. La implementación de un Sistema de Gestión de Capital Humano en la entidad debe incluir los documentos que permitan identificar los procesos y la interrelación entre ellos, los procedimientos documentados y registros físicos o digitales.

4. Las disposiciones normativas relacionadas con la gestión del Capital Humano y los soportes informáticos se rigen por lo previsto por los organismos competentes en esta materia.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Los plazos establecidos en el presente Código y en las disposiciones normativas complementarias se refieren a días naturales, salvo cuando expresamente se dispone que son días hábiles.

SEGUNDA: Los plazos comienzan a contarse a partir del día natural o hábil, según el caso, siguiente al acto o hecho que los origina y vencen el último día, salvo que este coincida con un día inhábil, en que el vencimiento se traslada para el próximo día hábil.

TERCERA: Con respecto a la actuación del Órgano de Justicia Laboral o de la instancia prejudicial cuando corresponda, se consideran como días hábiles, los días laborables considerados como tales en correspondencia con el régimen de trabajo y descanso aprobado en la entidad donde está constituido o se encuentra funcionando esta instancia.

CUARTA: Todas las menciones que en la legislación vigente en cualquier materia se hacen relacionadas con la capacidad jurídica para establecer relaciones de trabajo que se adquiere a los diecisiete años, se entiende referidas a los dieciocho años de edad.

QUINTA: Los adolescentes de diecisiete años que al momento de la entrada en vigor de este Código de Trabajo se encuentran vinculados al trabajo, se mantienen laborando sin que requieran tramitar la autorización prevista en este Código, y tienen los derechos y la protección que para esa edad, se establecen en el presente Código.

SEXTA: Mantienen su vigencia las actividades y cargos en que se utiliza el contrato de trabajo por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada, aprobados mediante los acuerdos del Consejo de Ministros dictados con anterioridad.

SÉPTIMA: Todas las menciones que en la legislación vigente se hacen relacionadas con los trabajadores disponibles, se entiende referidas a los trabajadores afectados por el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales.

OCTAVA: Las garantías del debido proceso y la defensa que el presente Código incorpora para los procedimientos disciplinarios y las vías de solución de conflictos, resultan aplicables a los que se estén tramitando en el momento de su entrada en vigor y los que se susciten con posterioridad a ella por hechos anteriores, incluidos los regímenes disciplinarios especiales, aun cuando estén pendientes de actualización las disposiciones que los regulan.

NOVENA: Los trabajadores que laboran en entidades donde se aplican procedimientos especiales de disciplina, reclaman por sus reglamentaciones específicas y agotadas éstas, queda expedita la vía judicial, con excepción de los que ostentan la categoría de cuadros y los trabajadores civiles de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, cuyos procedimientos administrativos especiales deben estar dotados de los elementos establecidos sobre el debido proceso y la igualdad procesal.

DÉCIMA: Los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, teniendo en cuenta la política y los lineamientos trazados en el país y las características propias de sus instituciones, aprueban las disposiciones normativas que en materia del trabajo, disciplina, solución de conflictos, salarial y de otras retribuciones monetarias, corresponde aplicar a los militares, combatientes y a sus trabajadores civiles.

UNDÉCIMA: Las relaciones de trabajo de los que laboran en las direcciones de las organizaciones políticas y de masas de cualquier nivel, se rigen en las cuestiones de inicio, modificación, terminación de la relación de trabajo y disciplina de trabajo, por sus reglamentaciones específicas o estatutos que deben estar dotados de los elementos establecidos sobre el debido proceso y la igualdad procesal, y una vez agotado el procedimiento interno de solución de conflictos, acceden a la vía judicial.

DECIMOSEGUNDA: Los trabajadores que laboran en la Aduana General de la República se rigen por su procedimiento administrativo específico en materia de disciplina y solución de conflictos de trabajo, que debe estar dotado de los elementos establecidos sobre el debido proceso y la igualdad procesal, y agotado éste, acceden a la vía judicial.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Los empleadores de cualquier sector cuentan con un plazo de hasta noventa días contados a partir de la publicación de esta Ley para:

a) Realizar las adecuaciones en lo que corresponda a los contratos de trabajo, los suplementos y los documentos de designación;
b) definir las competencias laborales distintivas de la organización, de los procesos principales y de los cargos;
c) actualizar los reglamentos disciplinarios internos, ramales y de actividad; y
d) actualizar los convenios colectivos de trabajo.

SEGUNDA: Los empleadores cuentan con un plazo de hasta noventa días a partir de la puesta en vigor del Código de Trabajo, para contratar la póliza de seguro o hacer efectivo los mecanismos para la protección de los ingresos de los trabajadores, y si en este plazo se produce el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, a los trabajadores se les aplica la protección prevista en este Código.

TERCERA: Las solicitudes para la utilización del contrato por tiempo indeterminado para labores cíclicas o de temporada que se encuentran en tramitación al momento de la entrada en vigor del presente Código, se ajustan a lo previsto en este Código de Trabajo.

CUARTA: Los procesos de disponibilidad que se encuentren en tramitación para su autorización al momento de la entrada en vigor del presente Código, se resuelven conforme a las facultades y el tratamiento salarial previsto en este Código, aunque no se haya contratado la póliza de seguro o no se hayan hecho efectivos los mecanismos para proteger los ingresos de los trabajadores, en cuyo caso abonan la garantía salarial con su financiamiento.

QUINTA: Los trabajadores que en un proceso anterior fueron declarados disponibles y al entrar en vigor el presente Código, se encuentran reubicados con carácter temporal, el jefe de la entidad cuenta con un plazo de hasta sesenta días a partir de la puesta en vigor del Código de Trabajo, para reubicarlos de forma definitiva, y de no ser posible, aplica el tratamiento salarial previsto en este Código ante el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, aunque no se haya contratado la póliza de seguro o no se hayan hecho efectivos los mecanismos para proteger los ingresos de los trabajadores que dispone este Código, en cuyo caso abonan la garantía salarial con su financiamiento.

SEXTA: Las reclamaciones presentadas a la autoridad facultada por la exigencia de la responsabilidad material, así como las reclamaciones presentadas a las comisiones que resuelven la inconformidad por la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, en ambos casos iniciadas con anterioridad a la vigencia del presente Código, sobre las cuales no haya recaído una decisión firme o no hayan vencido los plazos para reclamar, se ajustan en cuanto al ejercicio de los derechos y acciones que de los mismos se derivan, a lo previsto en este Código.

SÉPTIMA: La autoridad facultada que al momento de la entrada en vigor del presente Código se encuentra tramitando el recurso de apelación o el procedimiento de revisión solicitado por alguna de las partes por la exigencia de la responsabilidad material, concluye su actuación por la legislación por la que fue promovida, y si persiste la inconformidad, las partes pueden acudir a la vía judicial dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

OCTAVA: Las comisiones constituidas para resolver las inconformidades con la aplicación de la medida de separación del sector o actividad, tramitan los procesos pendientes y cesan en su funcionamiento, una vez que entregan los expedientes concluidos, en un plazo de cinco días hábiles al Órgano de Justicia Laboral de la entidad para que tramite la inconformidad de alguna de las partes o a la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social correspondiente cuando no esté constituido el órgano.

NOVENA: La autoridad facultada que al momento de la entrada en vigor del presente Código se encuentra tramitando el procedimiento de revisión solicitado por alguna de las partes por la aplicación de la medida de separación del sector o actividad concluye su actuación, y si persiste la inconformidad, las partes pueden acudir a la vía judicial dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación de la decisión.

DÉCIMA: Las reclamaciones de trabajo iniciadas con anterioridad a la vigencia del presente Código, sobre las cuales no haya recaído la decisión firme o no hayan vencido los plazos para reclamar, se ajustan en cuanto al ejercicio de los derechos y acciones que de los mismos se derivan, a las disposiciones por las que se iniciaron.

UNDÉCIMA: Los órganos de Justicia Laboral se constituyen con la integración establecida en este Código en lo que corresponda, y se capacitan sus miembros, en un plazo que no exceda los noventa días contados a partir de la puesta en vigor de este Código de Trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: El ministro de Trabajo y Seguridad Social y los jefes de los organismos rectores de seguridad y salud en el trabajo, quedan encargados de presentar en el ámbito de sus competencias, las disposiciones normativas necesarias para el mejor cumplimiento de lo previsto en este Código en un plazo de hasta siete días a partir de la aprobación de esta Ley.

SEGUNDA: Para garantizar que en un plazo de hasta siete días, contados a partir de la entrada en vigor del Código de Trabajo se hayan dictado las disposiciones complementarias, se establece lo siguiente:

a) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, presenta al Consejo de Ministros el proyecto de Decreto para regular el régimen de contravenciones y sanciones administrativas en materia del trabajo y la seguridad social, los proyectos de resolución para regular la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el reglamento para la planificación de la formación, ubicación anticipada y asignación de la fuerza de trabajo calificada y la que establece los modelos e informaciones que complementan lo previsto en este Código;
b) los ministerios de Educación y de Educación Superior presentan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la actualización de la reglamentación concerniente a la evaluación del trabajo del personal docente; el Ministerio de Cultura la referida a las modalidades del contrato de trabajo, evaluación y formas de remuneración para la rama artística, el sistema de contratación artística, comercialización y retribución en las manifestaciones de la música y los espectáculos y de las artes escénicas;
c) el Ministerio de Salud Pública presenta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las regulaciones que actualizan lo concerniente a: la ubicación, contratación, reubicación, promoción e inhabilitación de los profesionales y técnicos de la salud; el listado de enfermedades profesionales y el procedimiento para su análisis, prevención y control, así como los exámenes médicos ocupacionales, su especificidad y periodicidad;
d) los organismos rectores de ramas y actividades, según el ámbito de su competencia, dictan o actualizan, según corresponda, las disposiciones normativas específicas que se requieren para la gestión de la seguridad y salud por los empleadores, en consulta con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; determinan los equipos de alto riesgo industrial en el marco de sus competencias y certifican el cumplimiento de los requisitos de seguridad en su importación, fabricación, montaje, explotación, mantenimiento y reparación, así como garantizan la formación técnica especializada de sus operarios por entidades acreditadas a tales efectos; y
e) El organismo rector en la actividad de Finanzas y Precios y las instituciones competentes dictan o actualizan en su caso, las disposiciones normativas relacionadas con los mecanismos para la protección de los ingresos de los trabajadores, los beneficios

fiscales que se conceden a los empleadores que contratan personas en situación de discapacidad y egresados de las escuelas especiales, así como las referidas a la gestión del Capital Humano y los soportes informáticos que se utilizan a estos fines para su mejor aplicación.

TERCERA: Los organismos competentes que poseen soportes informáticos ajustan estos para la mejor aplicación de este Código de Trabajo, en un plazo de cuarenta y cinco días a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República.

CUARTA: Los organismos de la Administración Central del Estado dictan en el ámbito de sus respectivas competencias las disposiciones normativas que se requieran para la adecuada implementación de lo que se dispone en este Código.

QUINTA: Se derogan:

a) El Artículo 37 de la Ley 105 "De Seguridad Social", de 27 de diciembre de 2008, referido a las situaciones que se equiparan al accidente de trabajo a los efectos de la protección de la seguridad social;
b) Ley 116, "Código de Trabajo", de 20 de diciembre de 2013;
c) el Apartado 1 del artículo 63 de la Ley 140 "De los tribunales de justicia", de 28 de octubre de 2021;
d) Decreto Ley 131, que establece las regulaciones jurídico laborales especiales para los trabajadores del sistema de órganos aduaneros, de 30 de noviembre de 1991;
e) Decreto Ley 249 "De la Responsabilidad Material", de 23 de julio de 2007;
f) el Artículo 4 del Decreto Ley 67 "Sobre las relaciones de trabajo de los funcionarios y otros trabajadores designados", de 22 de noviembre de 2022;
g) los incisos h), k), ñ) y o) del Artículo 12, los incisos c) y d) del Artículo 13, todos del Decreto Ley 91 "De las contravenciones del trabajo por cuenta propia, las micro, pequeñas y medianas empresas y las cooperativas no agropecuarias, de 13 de julio de 2024;
h) Decreto 116, "Reglamento para la inspección sindical de protección e higiene del trabajo", de 13 de junio de 1983;
i) Decreto 326, "Reglamento del Código de Trabajo", de 12 de junio de 2014;
j) el Capítulo II y los artículos 4, 7, 8, 27, 28, ambos inclusive, del Decreto 96 "Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral", de 13 de septiembre de 2023;
k) Decreto 149, de 14 de abril de 2026, modificativo del Decreto 326 "Reglamento del Código de Trabajo", de 12 de junio de 2014;
l) Acuerdo 8003 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, que aprueba el tratamiento salarial a los cuadros que se incorporan a tiempo completo a cursos por interés estatal, de 6 de octubre de 2016,
m) Acuerdo 8008 del Consejo de Ministros, que aprueba las premisas para la solicitud al Consejo de Ministros de la utilización del contrato por tiempo indeterminado para labores discontinuas o cíclicas, de 5 de octubre de 2016; y
n) Acuerdo 8625 del Consejo de Ministros, que establece la capacitación y superación de postgrado de especial interés estatal, de 11 de julio de 2019.

SEXTA: Se derogan las disposiciones normativas del titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social siguientes:

a) Resolución 43, establece las regulaciones laborales aplicables a los trabajadores que solicitan viajar al exterior por asuntos particulares, de 13 de octubre de 2012;
b) Resolución 24, autoriza a los productores agropecuarios, vinculado o no a cooperativas a contratar fuerza de trabajo en los picos de cosecha, siembra, labores culturales u otras actividades de similar naturaleza, de 21 de septiembre de 2020;
c) Resolución 15, establece el pago adicional para las profesiones que se certifican internacionalmente, de 19 de febrero de 2021;

d) Resolución 66, establece el tratamiento salarial aplicable a los trabajadores por concurrir al centro asistencial para su vacunación contra la COVID-19, de 2 de julio de 2021;
e) Resolución 71, aprueba el Reglamento sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo, de 12 de agosto de 2021;
f) Resolución 86, establece el tratamiento salarial aplicable al trabajador por concurrir al centro asistencial para la vacunación contra la COVID-19, del menor de edad encargado de su cuidado, de 14 de octubre de 2021; y
g) Resolución 9, establece el tratamiento laboral y salarial aplicable al viernes santo, de 18 de abril de 2025.

SÉPTIMA: Esta Ley conjuntamente con las disposiciones normativas complementarias, entra en vigor en un plazo de siete días posteriores a su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DADA en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional del Poder Popular, Palacio de Convenciones, La Habana, a los 30 días del mes de julio 2026, "Año del Centenario del Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz".

Juan Esteban Lazo Hernández
Presidente de la Asamblea Nacional del Poder Popular

Miguel Díaz-Canel Bermúdez
Presidente de la República

CONSEJO DE MINISTROS

GOC-2026-541-O78

MANUEL MARRERO CRUZ, Primer Ministro.

HAGO SABER: Que el Consejo de Ministros ha considerado lo siguiente:

POR CUANTO: La Ley 189 "Código de Trabajo", de 30 de julio de 2026, dispone en el Artículo 500 que son sujetos de la inspección del trabajo, los empleadores radicados en el territorio nacional, con independencia del sector, y establece que las contravenciones, sanciones y el procedimiento para su imposición se regulan en la disposición normativa complementaria.

POR CUANTO: Ley 169 "Ley de Procedimiento Administrativo", de 19 de julio de 2024, y la Ley 177 "Del régimen general de contravenciones y sanciones administrativas", de 17 de julio de 2025, establecen el procedimiento administrativo que rige con carácter general y el régimen general de las contravenciones, así como el de las sanciones administrativas aplicables por su comisión, respectivamente.

POR CUANTO: Las Transformaciones Económicas y Sociales hacen necesario perfeccionar el control del cumplimiento de los derechos laborales y la seguridad social, por lo que resulta procedente establecer el régimen de contravenciones y sanciones en materia del trabajo y la seguridad social.

POR TANTO: El Consejo de Ministros, en el ejercicio de las atribuciones que le están conferidas por el inciso o) del Artículo 137 de la Constitución de la República de Cuba, dicta el siguiente:

DECRETO 179
RÉGIMEN DE CONTRAVENCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.1. Este Decreto tiene como objeto establecer las contravenciones y sanciones en materia del trabajo y la seguridad social.

2. Lo regulado en el presente Decreto es aplicable a los empleadores radicados en el territorio nacional con independencia del sector donde se desarrolle la actividad y otros que la ley determine.

3. En lo no previsto en este Decreto, se aplica en lo correspondiente, lo dispuesto en la Ley 169 "Ley de Procedimiento Administrativo", de 19 de julio de 2024, así como en la Ley 177 "Del régimen general de contravenciones y sanciones administrativas", de 17 de julio de 2025.

Artículo 2.1. Por la comisión de contravenciones en materia de trabajo y seguridad social, se responde según lo previsto en el presente Decreto, sin perjuicio de la medida disciplinaria o de responsabilidad material que corresponda.

2. No se exige responsabilidad por las contravenciones establecidas en la presente norma, cuando las causas y los efectos ya no existan al momento de la inspección.

3. Cuando de los hechos considerados como contravenciones en este Decreto pueda derivarse la exigencia de responsabilidad penal, la autoridad facultada se abstiene de proceder por la vía administrativa y formula la denuncia ante la autoridad correspondiente.

CAPÍTULO II
RESPONSABILIDADES EN LAS CONTRAVENCIONES EN MATERIA DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 3. El empleador cuando sea una persona natural, responde de manera personal ante las contravenciones que se detecten por la inspección del trabajo, cuando sea una persona jurídica responde la entidad, sin perjuicio de la exigencia de responsabilidad personal al infractor que vulnere lo establecido en la materia.

Artículo 4. Al responsable de dos o más contravenciones se le impone la sanción que corresponde a cada una de ellas.

Artículo 5. Los plazos para la prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora son los previstos en Ley de Procedimiento Administrativo.

Artículo 6.1. Las sanciones prescriben transcurrido un año contado a partir de la notificación, sin haberse ejecutado o sin que se realicen las correspondientes diligencias de la autoridad competente para su ejecución.

2. Este plazo se interrumpe por el requerimiento hecho al infractor o por cualquier otro acto de la autoridad competente dirigido a la ejecución de la sanción.

CAPÍTULO III
AUTORIDADES DE LA INSPECCIÓN EN MATERIA DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 7. El inspector de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, es el encargado de realizar la inspección en materia del trabajo y la seguridad social, y para ello:

a) Hace constar en acta la descripción de las circunstancias de la presunta contravención;
b) recopila las evidencias necesarias, incluido lo manifestado por el empleador, si estuviera presente y el testimonio de testigos, si los hubiere; y

c) dispone las medidas cautelares que procedan y pone en conocimiento de la autoridad competente el resultado de su actuación, en un plazo máximo de diez días hábiles, a los efectos de iniciar el correspondiente procedimiento administrativo.

Artículo 8. La autoridad facultada para determinar la comisión de la contravención e imponer las sanciones correspondientes en materia del trabajo y seguridad social es el jefe del Departamento de Inspección de las filiales provinciales y territoriales.

Artículo 9. Los inspectores de la Dirección Nacional de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo realizan inspecciones cumpliendo lo previsto en este Decreto y supervisan el actuar de las filiales provinciales y territoriales.

CAPÍTULO IV
DE LAS CONTRAVENCIONES EN MATERIA DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 10. Las contravenciones en materia del trabajo y la seguridad social se clasifican como graves o muy graves.

Artículo 11. Son contravenciones graves en materia del trabajo y la seguridad social:

a) Utilizar el contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra para labores de carácter permanente;
b) obligar a la persona trabajadora a permanecer en el empleo por un período superior al plazo previsto en la ley para terminar la relación de trabajo;
c) terminar la relación de trabajo sin concurrir las causas establecidas en la ley;
d) emplear adolescentes entre quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad, sin la autorización para incorporarse al trabajo, incumplir lo previsto en la legislación con respecto a la certificación de su estado de salud y al control administrativo que se ejerce sobre la comprobación periódica de las condiciones de trabajo;
e) aplicar jornadas de trabajo superiores a las legalmente establecidas;
f) vulnerar los períodos de vacaciones, descanso semanal y recesos retribuidos previstos por la ley, incumplir lo relacionado con el régimen de trabajo y descanso o no garantizar el disfrute en los días de conmemoración nacional, feriados y de receso laboral;
g) emplear a extranjeros con la categoría migratoria de residente temporal, de inmobiliaria y humanitario, sin el permiso de trabajo;
h) no efectuar el pago del salario y los pagos adicionales aprobados en los plazos o períodos acordados;
i) aplicar formas y sistemas de pago sin estar aprobados en la Asamblea de Afiliados y Trabajadores y pactados en el convenio colectivo de trabajo;
j) aplicar la organización salarial o sistemas de pago incumpliendo lo previsto en la legislación;
k) no pactar lo relacionado con la distribución de utilidades o aprobar la remuneración por este concepto o ejecutar esta, sin observar el principio del aporte individual;
l) no agotar las vías para la reubicación de los trabajadores ante la interrupción laboral;
m) no pagar la garantía salarial por interrupción laboral o el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales o hacerlo en una cuantía inferior a la prevista en la ley;
n) no impartir la instrucción inicial y periódica sobre los riesgos en los lugares de trabajo;
ñ) no planificar o no realizar los exámenes médicos periódicos a los trabajadores que lo requieran;

o) no tramitar la solución de las causas que originaron la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo que no les son imputables;
p) no contar con el permiso de seguridad para la ejecución de actividades, procesos u operación de equipos de alto riesgo o para la realización de labores no habituales;
q) no identificar y prevenir los riesgos laborales a partir de su evaluación;
r) no garantizar equipos de protección personal cuando corresponde o entregarlos sin que cumplan los requisitos exigidos;
s) no tener elaborado o establecido el Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral;
t) no conceder las licencias de maternidad retribuidas o no pagar las prestaciones monetarias en la cuantía que legalmente corresponde;
u) no acceder a la tramitación de la pensión por edad, invalidez total o por causa de muerte de la persona trabajadora, sin causa justificada;
v) no cumplir con la contribución especial a la seguridad social en los plazos y condiciones previstos en la ley;
w) no tener elaborado o actualizado el convenio colectivo de trabajo; y
x) no observar las normas específicas en materia del trabajo y la seguridad social ni cumplir con lo establecido para las relaciones de trabajo especiales.

Artículo 12. Son contravenciones muy graves en materia del trabajo y la seguridad social:

a) Emplear personas sin concertar el contrato de trabajo correspondiente según la naturaleza de la actividad que desarrolla;
b) aplicar a los adolescentes entre quince y hasta cumplir los dieciocho años de edad que se autorizan a trabajar, jornadas de trabajo superiores a las previstas en la ley; vulnerar sus períodos de descanso, vacaciones y recesos retribuidos; permitir que laboren en actividades que tienen prohibidas de forma absoluta;
c) mantener trabajando a la persona trabajadora durante la licencia pre y postnatal;
d) condicionar la contratación, permanencia o la promoción en el empleo de la persona trabajadora, debido a su condición de embarazo o terminar la relación de trabajo por este motivo;
e) no pagar la remuneración de la jornada completa a los trabajadores que laboran con jornadas de trabajo reducidas;
f) pagar un salario inferior al mínimo vigente en el país;
g) no pagar el salario y los pagos adicionales aprobados que correspondan para el cargo o por el tiempo real trabajado;
h) efectuar el pago del salario en especie o en cualquier otra forma que no sea en su expresión monetaria;
i) no investigar los accidentes e incidentes de trabajo;
j) no eliminar las causas que originaron la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo que les son imputables;
k) no informar la ocurrencia de un accidente de trabajo mortal a la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo en el término previsto;
l) autorizar el funcionamiento de medios de trabajo, áreas o locales clausurados;
m) no efectuar el pago de las prestaciones de la seguridad social a los que tienen derecho los trabajadores, durante los períodos y condiciones regulados en la ley;
n) mantener laborando a la persona gestante durante el período pre y postnatal;
ñ) no contar o no tener actualizados los registros y certificaciones de tiempos de servicios y remuneraciones devengadas de los trabajadores;

o) incumplir las decisiones firmes de los órganos que resuelven los conflictos de trabajo en la vía prejudicial;
p) impedir, obstaculizar o no prestar la debida colaboración en la actuación de los inspectores en el ejercicio de sus funciones; e
q) incumplir las medidas o acciones dispuestas por la inspección del trabajo en el ejercicio de sus facultades.

CAPÍTULO V
MEDIDAS CAUTELARES

Artículo 13.1. Antes del inicio del procedimiento administrativo sancionador o durante su tramitación, la autoridad competente puede adoptar, de oficio o a instancia del interesado, las medidas cautelares que estime necesarias para asegurar provisionalmente el procedimiento, los derechos e intereses implicados en este y la efectividad de su resultado.

2. Si durante la acción el inspector considera, con ajuste a la Ley de Procedimiento Administrativo, que corresponde aplicar una medida cautelar, puede aplicarla sin perjuicio de su posterior revisión por la autoridad facultada para sancionar.

Artículo 14.1. Cuando se impone la medida cautelar de clausura temporal del establecimiento, se indica, expresamente, el plazo por el que se establece, el que no debe ser superior a ciento ochenta días naturales, y durante este término se prohíbe toda actividad en el establecimiento, local o instalación clausurada.

2. El levantamiento de la clausura temporal se efectúa en presencia del inspector, después de eliminadas las causas y efectos de las condiciones inseguras que le dieron origen y, una vez eliminadas las causas, se deja sin efecto la clausura en presencia del inspector.

Artículo 15.1. La aplicación de la medida cautelar de paralización temporal de equipos, maquinarias o cierre de locales o centros, se notifica mediante acta y se colocan sellos oficiales de clausura en lugares visibles del equipo o maquinaria, lo que paraliza de inmediato la realización de la actividad y la inspección adopta las medidas necesarias para asegurar la suspensión.

2. El incumplimiento del plazo durante el cual debe solucionarse la contravención cometida, conlleva a la imposición de la sanción de la paralización definitiva.

CAPÍTULO VI
SANCIONES Y MEDIDAS ADMINISTRATIVAS

Artículo 16.1. La autoridad facultada en este Decreto, puede imponer las sanciones siguientes:

a) Clausura definitiva, total o parcial, de un establecimiento, local o instalación;
b) paralización definitiva de equipos o maquinarias; y
c) multas.

2. Además de la sanción correspondiente a la contravención cometida, se puede imponer como medida al infractor, la obligación de hacer.

3. La autoridad facultada puede abstenerse, de manera excepcional, de imponer sanciones cuando la contravención no tenga consecuencias de consideración y los antecedentes de la conducta del infractor sean favorables, en cuyo caso lo apercibe por escrito señalando que debe hacer cesar los efectos de la infracción dentro del plazo que se le fije, y que de no hacerlo se le impone la sanción que corresponda.

Artículo 17.1. La clausura definitiva de un establecimiento, local o instalación consiste en el cierre, total o parcial de estos, como consecuencia de la comisión de una contravención relacionada con la actividad que en él se desarrolla.

2. Cuando se dispone la clausura parcial, la inspección delimita, de forma precisa, las áreas, sectores o unidades funcionales afectadas por la medida.

3. La clausura definitiva se impone cuando se aprecie que el establecimiento, local o instalación, carece de las condiciones mínimas necesarias para garantizar que no se reincida en la conducta infractora, o en caso de incumplimiento o reapertura sin autorización.

Artículo 18.1. La paralización de equipos o maquinarias, se notifica mediante acta y se colocan sellos oficiales de clausura en lugares visibles del equipo o maquinaria, por el inspector.

2. La paralización definitiva se impone cuando el equipo o maquinaria, no cuenta con las condiciones requeridas para impedir la continuidad de la conducta infractora o no cumple las funciones autorizadas.

Artículo 19.1. La sanción de multa se determina mediante un sistema de cuotas por cuantías mínimas y máximas a partir de la gravedad de la contravención, en un rango de entre diez (10) y doscientos (200) pesos a las personas naturales y de doscientos uno (201) a mil (1 000) pesos para las personas jurídicas, teniendo en cuenta los grupos de clasificación siguientes:

a) Para las contravenciones graves se impone multa de sesenta (60) a noventa y nueve 99 cuotas; y
b) para las contravenciones muy graves se impone multa de cien (100) a doscientas (200) cuotas.

2. La multa se aplica por cada infracción, según el nivel de gravedad de la violación detectada.

3. Cuando se cometen varias contravenciones, se impone el doble de la multa más alta que corresponde a la contravención y, de resultar responsable en una misma infracción más de una persona, se impone a cada una la multa que corresponda.

4. El pago de la multa se rige por lo previsto por el Ministerio de Finanzas y Precios.

Artículo 20. La obligación de hacer se dispone por escrito al infractor y se describe la ejecución de actos encaminados a que cesen las causas y los efectos de la contravención, en un plazo de treinta días naturales, y puede prorrogarse su ejecución, en un término máximo de sesenta días naturales, contados a partir de la notificación de su imposición.

Artículo 21. La autoridad competente adecua la sanción a imponer teniendo en cuenta:

a) La afectación a los derechos del trabajo y la seguridad social;
b) la reincidencia en la comisión de contravenciones de la misma naturaleza;
c) los daños y perjuicios causados; y
d) la conducta posterior del infractor, en especial la colaboración con la inspección o la subsanación voluntaria de los efectos de la infracción.

Artículo 22. Constituyen circunstancias atenuantes de la responsabilidad en la comisión de contravenciones:

a) Reparar el daño causado voluntariamente antes de la notificación de la resolución sancionadora; y
b) no haber incurrido en conductas infractoras con anterioridad.

Artículo 23.1. Constituyen circunstancias agravantes de la responsabilidad en la comisión de contravenciones:

a) La reincidencia, entendida como la comisión de nuevas contravenciones, dentro del plazo de un año contado desde que se hace firme la Resolución anterior;
b) la utilización de medios fraudulentos o la ocultación deliberada de información relevante;
c) el empleo de violencia, intimidación o coacción en el momento de la inspección;

d) la afectación a bienes de uso público, servicios públicos o colectivos; y
e) la no adopción de medidas que conlleven a la pérdida de vidas humanas o a una afectación que invalide de forma total a la persona trabajadora para ejercer su actividad laboral.

2. Si el infractor repara el daño ocasionado, la autoridad sancionadora puede disminuir en la mitad los límites mínimo y máximo dispuestos para la contravención.

3. Cuando el infractor restablece las condiciones adecuadas para reiniciar la actividad afectada por la clausura o paralización, puede interesar de la inspección, dicho reinicio, aun cuando no haya decursado el plazo establecido para ello.

Artículo 24. La autoridad competente para disponer las sanciones en materia del trabajo y la seguridad social, en correspondencia con la gravedad y consecuencia de las contravenciones, con independencia de la imposición de sanciones administrativas, puede proceder de la forma siguiente:

a) Solicitar la aplicación de sanciones administrativas o disciplinarias a los cuadros, funcionarios, otros trabajadores designados, y a los trabajadores que tienen la responsabilidad de cumplimentar las normas legales infringidas;
b) solicitar la suspensión temporal o definitiva de las licencias o autorizaciones para operar o continuar las labores; e
c) interponer o solicitar, según proceda, la correspondiente denuncia para el inicio de un posible proceso penal en caso de accidentes de trabajo que ocasionen la muerte de la persona trabajadora, o en aquellos casos donde se detecte en el momento de la inspección, la existencia de presuntos hechos delictivos contra los derechos de trabajo y seguridad social, según lo previsto en el Código Penal consistentes en el incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, la imposición indebida de medidas disciplinarias, acoso laboral, la lesión maliciosa de los derechos del trabajo y la seguridad social, el empleo ilegal del trabajo de personas menores de edad, o cuando se detecten daños económicos que superen la cuantía de la escasa entidad.

CAPÍTULO VII
NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INSPECCIÓN Y RECURSOS

Artículo 25. Una vez concluida la acción, los inspectores informan al empleador las contravenciones identificadas, este último cuenta con un plazo de hasta tres días hábiles, para presentar nuevos elementos que no hayan sido evaluados durante la inspección.

Artículo 26. Los resultados de la inspección se notifican al empleador, en los diez días hábiles posteriores de haber concluido la inspección, mediante resolución con los elementos siguientes:

a) Declaración de los hechos que se consideren probados y su calificación jurídica, así con el nombre y apellidos de las personas responsables;
b) la valoración de las pruebas practicadas, en especial aquellas que constituyan los fundamentos básicos de la decisión; y
c) las medidas que se aplican y el plazo de su cumplimiento, su carácter recurrible, la autoridad facultada para conocer y resolver el recurso, así como la forma y el plazo para ello.

Artículo 27.1. Ante la inconformidad del empleador con los resultados de la inspección y la imposición de la sanción, corresponde presentar recurso de reforma ante la propia autoridad que impuso la sanción, dentro de los diez días hábiles contados a partir de la fecha en que se notificó la resolución.

2. La presentación del recurso de reforma no interrumpe el cumplimiento de la medida impuesta, excepto en los casos en que se impongan multas o el pago de obligaciones pecuniarias, las que quedan suspendidas hasta que se emita la resolución definitiva.

3. La autoridad correspondiente resuelve el recurso de reforma, en el plazo de treinta días naturales siguientes a su presentación.

Artículo 28. La resolución dictada en reforma puede recurrirse mediante recurso de alzada ante el director de la Filial Provincial o Territorial de Inspección del Trabajo, según corresponda, dentro del plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente a la fecha de su notificación, cuya autoridad resuelve en el término de cuarenta y cinco días naturales.

Artículo 29. La autoridad competente para resolver el recurso extraordinario de revisión es el director de la Filial Provincial o Territorial de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, según corresponda, a tenor de lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Administrativo.

Artículo 30. La máxima autoridad de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo es la competente para tramitar y declarar, de oficio, en cualquier momento, la nulidad de los actos administrativos según lo previsto en la Ley del Procedimiento administrativo, de conformidad con los trámites y garantías procedimentales establecidos.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA: El presente Decreto entra en vigor a los sietes (7) días de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DADO en el Palacio de la Revolución, a los 4 días del mes de septiembre de 2026, "Año del Centenario del Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz".

Manuel Marrero Cruz

MINISTERIOS

CULTURA

GOC-2026-542-O78

RESOLUCIÓN 28/2026

POR CUANTO: La Ley 189 "Código de Trabajo", de 30 de julio de 2026, en su Disposición Final Segunda inciso b) dispone que las modalidades del contrato de trabajo y la forma de remuneración de los trabajadores de la rama artística se aprueban por el ministro de Cultura con arreglo a las características de estas actividades.

POR CUANTO: La Resolución 44, de 16 de junio de 2014, del ministro de Cultura aprobó el "Reglamento para el sistema de relaciones de trabajo con los trabajadores pertenecientes a la rama artística", la cual requiere ser derogada a tenor de lo dispuesto en el nuevo Código de Trabajo.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me están conferidas en el inciso d) del artículo 145 de la Constitución de la República de Cuba,

RESUELVO

ÚNICO: Aprobar el siguiente:

REGLAMENTO SOBRE LAS MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO, Y LA FORMA DE REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RAMA ARTÍSTICA

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Reglamento tiene como objeto establecer las normas aplicables a las modalidades del contrato de trabajo que se formaliza entre los trabajadores de la rama artística, y las entidades de representación artística en las manifestaciones de la música y los espectáculos musicales, de las artes escénicas y del audiovisual, o las entidades que estén expresamente autorizadas a contratar a los artistas, en lo adelante empleadores.

Artículo 2. Son sujetos de aplicación del presente Reglamento:

a) Los artistas y unidades artísticas de la música, de las artes escénicas y del audiovisual;
b) las agencias y centros subordinados a los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos, el Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, a la Empresa de Grabaciones y Ediciones Musicales, en forma abreviada EGREM, y a la sociedad mercantil Promociones Artísticas y Literarias, ARTEX S.A.;
c) los centros y consejos provinciales y del municipio especial Isla de la Juventud, de la música y los espectáculos musicales y de las artes escénicas;
d) las empresas comercializadoras de la música y los espectáculos musicales y de las artes escénicas; y
e) las entidades que estén expresamente autorizadas a representar o contratar a los artistas, pertenecientes a otros organismos de la Administración Central del Estado.

2. A los efectos de la presente disposición normativa, son entidades de representación artística, las enunciadas en los incisos b) al e) del apartado anterior.

CAPÍTULO II
CONTRATO DE TRABAJO
SECCIÓN PRIMERA
Disposiciones generales

Artículo 3.1. La evaluación artística es requisito esencial para contratar a los trabajadores de la rama artística, salvo los casos de excepción previstos en el presente Reglamento.

2. Pueden ser contratados para labores artísticas sin sujeción a la evaluación artística:

a) Los graduados de los niveles medio superior y superior de arte, asignados conforme al Plan de Distribución de graduados de la enseñanza artística profesional;
b) los desmovilizados militares que al ser llamados a filas se desempeñaban como artistas contratados por tiempo determinado por un año o más;
c) los artistas profesionales que, por causa justificada, la dirección de la entidad de común acuerdo con la organización sindical, deba proceder a su reubicación; y
d) los que se contraten de forma eventual ante una necesidad emergente, por un período que no exceda de tres meses.

3. Se prohíbe a las entidades que representan a artistas o que tengan autorizada la contratación de artistas, establecer relación de trabajo con artistas devaluados.

Artículo 4.1. Los tipos de contratos de trabajo que se emplean en la rama artística son:

a) Contrato de trabajo por tiempo determinado;
b) contrato de trabajo para la ejecución de una actuación u obra; y
c) contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

2. Además de los elementos generales dispuestos en el Código de Trabajo sobre el contenido del contrato de trabajo, se consignan los elementos específicos siguientes:

a) Especialidad artística a desempeñar, las actividades a cumplir por el artista y su contenido de trabajo;
b) forma en que debe realizar su trabajo, ya sea individual, como integrante de un colectivo, o ambas;
c) lugares donde debe efectuar la actividad de que se trata, y si fuera el caso, expresar el carácter móvil de esta;
d) cuantía, periodicidad y forma de pago del salario, y de los ingresos, según corresponda;
e) requisitos específicos o características en su apariencia personal que debe cumplir el trabajador para el desempeño de la especialidad o labor a realizar; y
f) otros derechos y obligaciones de los contratantes.

Artículo 5. El trabajador puede ser remunerado de las siguientes formas, según corresponda:

a) Pago a tiempo: salario mensual según nivel de evaluación artística;
b) pago por resultados: salario, conforme a las cuantías establecidas en las formas de pago aprobadas; y
c) pago por la comercialización de sus presentaciones artísticas en las manifestaciones de la música y los espectáculos musicales y de las artes escénicas, los cuales se consideran ingresos personales.

Artículo 6.1. En el contrato de trabajo que suscribe la entidad de representación artística de manera individual con cada integrante de la unidad artística subvencionada, se define el contenido de las actividades a cumplir de acuerdo al sistema de trabajo que se aprueba para las mismas, en el que se precisan la cantidad de presentaciones artísticas a efectuar mensualmente durante el período pactado.

2. La remuneración que el empleador paga al trabajador se corresponde directamente con el cumplimiento del sistema de trabajo pactado en el contrato de trabajo y con la programación cultural, atendiendo a la calidad y al tiempo real laborado.

SECCIÓN SEGUNDA
Contrato de trabajo por tiempo determinado

Artículo 7. La relación de trabajo de los trabajadores de la rama artística se establece, fundamentalmente, mediante contrato de trabajo por tiempo determinado, para realizar labores artísticas por un período de tiempo, conforme a los plazos siguientes:

a) Hasta un máximo de un año, prorrogable cuantas veces así lo acuerden las partes, para artistas evaluados en la especialidad para la cual se contratan;
b) por el término establecido para el cumplimiento del servicio social, con los graduados del sistema de enseñanza artística profesional asignados para el desempeño de especialidades artísticas; y
c) hasta un máximo de un año, prorrogable por otro año, con los graduados del sistema de enseñanza general, en los cargos artísticos que tienen como requisito ser graduado de niveles de este tipo de enseñanza, a fin de que puedan ser evaluados; y con los graduados del sistema de enseñanza artística profesional del nivel correspondiente, no contemplados en el inciso anterior.

SECCIÓN TERCERA

Contrato de trabajo para la ejecución de una actuación u obra

Artículo 8.1. El contrato de trabajo para la ejecución de una actuación u obra se concierta para la realización de labores artísticas que deben ser ejecutadas en el período en que están programadas, en los casos y términos siguientes:

a) Con artistas evaluados para la especialidad, mantengan o no otro vínculo laboral, hasta la conclusión de la obra o proyecto artístico sujeto a cronograma;
b) con artistas evaluados para la especialidad que mantengan otro vínculo laboral, para la ejecución de actuaciones no programadas en el período que se establezca en el contrato, sin exceder de un año;
c) con personas no evaluadas para la especialidad hasta la conclusión de la obra, debidamente autorizadas mediante documento denominado Autorización, emitido por los presidentes de los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos, del Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, y del Instituto de Información y Comunicación Social, rectores metodológicos de las especialidades en cuestión, con dictamen favorable del Tribunal de Evaluación Artística y el aval de la organización sindical, para la realización de labores artísticas por períodos de hasta un año, en cuyo caso la suma de estos no puede exceder los dos años;
d) con extras y figurantes para tareas discontinuas, o que, de tener continuidad cuenten con valoraciones favorables del Consejo Técnico Artístico; y
e) en todos los casos, cuando la duración del contrato sea menor de seis meses, lo cual es de aplicación a los artistas evaluados y a aquellos que no lo estén, tengan o no vínculo laboral con otra entidad.

2. La prórroga, o en su caso, la renovación de los contratos de trabajo para la ejecución de una actuación u obra, dependen de la necesidad del servicio artístico, de la voluntad de las partes, de la existencia de dictámenes favorables del Consejo Técnico Artístico y del acuerdo con la organización sindical correspondiente.

Artículo 9.1. El documento denominado Autorizo constituye el permiso para la ejecución de la obra o actuación en el período pactado, por parte de las personas sin evaluación artística o que no son graduadas del sistema de enseñanza artística, que se interesen contratar por las entidades para una actuación u obra determinada, al amparo de las excepcionalidades establecidas en la legislación laboral vigente para el sector.

2. Se prohíbe su emisión a favor de personas devaluadas como artistas.

3. La contratación de los trabajadores de la rama artística con el documento denominado Autorizo se comunica por los presidentes de los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos, del Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, y del Instituto de Información y Comunicación Social, con una periodicidad anual, a la Dirección de Gestión de Desarrollo del Capital Humano del Ministerio de Cultura, y no genera obligación para la institución, ni derecho para el trabajador a la profesionalización en el sector artístico.

Artículo 10. Excepcionalmente pueden concertarse contratos de trabajo para la ejecución de una actuación u obra de forma verbal, para las actividades siguientes:

a) Labores de extra y figurantes escénicos en las manifestaciones de cine, televisión y espectáculos, que no excedan de diez días; y
b) sustituciones emergentes para evitar la paralización de un servicio artístico, con artistas evaluados, que no excedan de diez días.

Artículo 11. En los casos de sustituciones de artistas ausentes, temporal o definitivamente, pueden concertarse contratos de trabajo con artistas evaluados hasta el reintegro del ausente a sus labores habituales o hasta la fecha del vencimiento del contrato, según sea el caso.

SECCIÓN CUARTA
Del contrato por tiempo indeterminado

Artículo 12. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se emplea de forma excepcional en la rama artística; solo es aplicable a los artistas que al momento de promulgarse la Resolución Conjunta 1 del ministro de Cultura y el presidente del extinto Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, de 27 de agosto de 1993, se encontraban vinculados al sector mediante este tipo de contrato.

CAPÍTULO III
PLURALIDAD DE CONTRATOS DE TRABAJO EN LAS UNIDADES ARTÍSTICAS SUBVENCIONADAS

Artículo 13. Los trabajadores de la rama artística pueden concertar más de un contrato de trabajo para la realización de sus presentaciones artísticas, conforme a lo establecido en el Código de Trabajo para el pluriempleo.

Artículo 14.1. Cuando como resultado de la pluralidad de contratos de trabajo, uno de estos conlleva la presentación en el exterior de los trabajadores, no se suspenden los demás contratos de trabajo suscritos con los otros empleadores, a menos que por las características de la actividad a realizar se requiera la presencia del trabajador.

2. La suspensión del contrato de trabajo tiene los efectos que establece el Código de Trabajo.

CAPÍTULO IV
TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 15. Son causas generales de terminación de los contratos de trabajo de la rama artística, las previstas en la legislación laboral general vigente.

Artículo 16. Los contratos de trabajo por tiempo determinado y para la ejecución de una actuación u obra terminan por iniciativa del trabajador, cuando este lo comunica por escrito al empleador dentro del término de aviso previo, que nunca debe ser inferior a quince días hábiles.

Artículo 17.1. La terminación del contrato de trabajo para actuación u obra en los casos de filmaciones y grabaciones de televisión, radio, cine y audiovisuales, y del contrato por tiempo indeterminado por voluntad del trabajador, se produce una vez transcurrido el término de aviso previo de hasta cuatro meses.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el empleador puede acceder a la solicitud del trabajador antes del vencimiento del término establecido, cuando tal decisión no origine afectación en la programación o en la obra.

Artículo 18.1. El contrato de trabajo termina por iniciativa del empleador por las causas siguientes:

a) La pérdida de la capacidad demostrada para el desempeño de la ocupación artística en la que se viene desarrollando, constatada en la evaluación artística;
b) la disolución del colectivo artístico, para el cual esté contratado el trabajador mediante contrato de trabajo por tiempo determinado o por actuación u obra;
c) la reestructuración del colectivo artístico respecto a los trabajadores contratados por tiempo determinado o por actuación u obra que no resulten necesarios con el nuevo formato;

d) la falta de demanda de servicio artístico de forma continua por tres meses; y
e) cuando de forma continua por tres meses, los ingresos de las unidades artísticas sean inferiores a los gastos en los que incurra la entidad por su gestión de representación.

2. El empleador puede terminar la relación de trabajo a solicitud del director de la unidad artística y oído el parecer del Consejo Técnico Artístico, cuando existan los argumentos técnicos, artísticos y éticos que fundamenten la propuesta.

3. La terminación del contrato de trabajo se notifica al trabajador con no menos de quince días hábiles de antelación, mediante escrito en el que se señala la causa, la fecha en que se da por terminada la relación de trabajo y los derechos del trabajador previstos para cada caso en la legislación vigente.

CAPÍTULO V
DE LA RELACIÓN DE TRABAJO DEL PERSONAL DE APOYO DE LAS UNIDADES ARTÍSTICAS

Artículo 19.1. La relación laboral del personal de apoyo vinculado a los trabajadores artísticos se concierta en la modalidad de contrato de trabajo determinado y se rige por la legislación laboral general vigente; su duración está determinada por la realización del servicio vinculado a la unidad artística.

2. Los cargos aprobados para el personal de apoyo en cada entidad se inscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo.

3. Se exceptúan de lo anterior, los cargos de Diseñador de Vestuario, Diseñador de Escenografía y Diseñador de Iluminación, por ser cargos artísticos, formalizando su relación laboral de acuerdo a lo establecido en el presente reglamento.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Las restantes materias de las relaciones de trabajo entre los trabajadores de la rama artística y los empleadores se rigen por lo establecido en el Código de Trabajo y sus disposiciones complementarias.

SEGUNDA: Las normas contenidas en el presente Reglamento no se aplican cuando la actividad que realiza el trabajador se encuentra protegida por las disposiciones normativas vigentes en materia de derecho de autor, en cuyo caso se observan las normas de contratación y de remuneración para la modalidad creativa de que se trate.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: La Dirección de Gestión del Capital Humano del Ministerio de Cultura queda encargada con el control al cumplimiento de la presente disposición normativa.

SEGUNDA: Derogar la Resolución 44, de 16 de junio de 2014, del ministro de Cultura.

TERCERA: La presente Resolución entra en vigor a los siete (7) días de su publicación en la Gaceta Oficial.

ARCHÍVESE el original de esta Resolución en la Dirección Jurídica del Ministerio de Cultura.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DADA en La Habana, a los 9 días del mes de septiembre de 2026, "Año del Centenario del Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz"

Alpidio Alonso Grau
Ministro

GOC-2026-543-O78

RESOLUCIÓN 29/2026

POR CUANTO: La Ley 189 "Código de Trabajo", de 30 de julio de 2026, en su Disposición Final Segunda inciso b), dispone que la evaluación de los trabajadores de la rama artística se aprueba por el ministro de Cultura con arreglo a las características de estas actividades.

POR CUANTO: La Resolución 45, de 16 de junio de 2014, del ministro de Cultura aprobó el "Reglamento del Sistema de Evaluación de los Trabajadores de la rama artística", la cual requiere ser derogada a tenor de lo dispuesto en el nuevo Código de Trabajo.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me están conferidas en el inciso d) del Artículo 145 de la Constitución de la República de Cuba,

RESUELVO

ÚNICO: Aprobar el siguiente:

REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LOS ARTISTAS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Reglamento tiene como objeto establecer las normas y principios generales que rigen la evaluación artística de los artistas y unidades artísticas de la música, de las artes escénicas y del audiovisual.

Artículo 2.1. Son sujetos de aplicación del presente Reglamento:

a) Los artistas, y unidades artísticas de la música, de las artes escénicas y del audiovisual;
b) las agencias y centros subordinados a los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos y el Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, a la Empresa de Grabaciones y Ediciones Musicales, en forma abreviada EGREM, y a la sociedad mercantil Promociones Artísticas y Literarias, ARTEX S.A.;
c) los centros y consejos provinciales y del municipio especial Isla de la Juventud, de la música y los espectáculos musicales y de las artes escénicas;
d) las empresas comercializadoras de la música y los espectáculos musicales y de las artes escénicas; y
e) las entidades que estén expresamente autorizadas a contratar a los artistas, pertenecientes a otros organismos de la Administración Central del Estado que tengan vinculadas unidades artísticas.

2. Son también sujetos de la presente, los artistas no graduados del sistema de enseñanza artística que sean objeto de profesionalización en el sector.

Artículo 3. A los efectos de la presente disposición, se entiende por:

a) Artista: persona que crea o interpreta el hecho artístico basado en un discurso con formas y preceptos estéticos, definidos en las diferentes manifestaciones y especialidades artísticas;
b) Artista subvencionado: artista que recibe como remuneración por su trabajo un salario, proveniente del presupuesto del Estado, de acuerdo con el nivel de desempeño que se acredite en su Certificación de Evaluación;
c) Artista no Subvencionado: artista sujeto a la forma de remuneración establecida como ingresos personales, obtenidos por la comercialización de las presentaciones artísticas en las manifestaciones de la música y los espectáculos, y de las artes escénicas;

d) Unidad Artística: los artistas o colectivos artísticos que, con independencia de la cantidad de integrantes, conformen en sí mismo un hecho interpretativo de acuerdo con las características de cada manifestación artística; puede ser subvencionada o no subvencionada, en atención a si la remuneración que perciben es salario o ingresos personales, respectivamente; y
e) Dictamen Técnico: el documento que refleja la valoración técnico-artística efectuada por el Consejo Técnico Artístico y los Tribunales de Evaluación designados a tales efectos.

Artículo 4.1. Los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos y el Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, así como el Instituto de Información y Comunicación Social, ejercen la rectoría metodológica de la evaluación artística y controlan su ejecución en cada manifestación respectiva.

2. En cumplimiento de esta función, sus presidentes tienen las atribuciones siguientes:
a) Elaborar y aprobar, previa consulta al ministro de Cultura, las metodologías específicas de cada especialidad, tomando como base lo establecido en la relación de cargos artísticos y lo regulado en el presente Reglamento;
b) designar a los integrantes de los consejos técnicos artísticos de las instituciones y los tribunales de evaluación;
c) atender los recursos contra las decisiones de los consejos técnicos artísticos de las instituciones resolviendo reclamaciones de artistas o de unidades artísticas;
d) revisar procesos que ofrezcan dudas en cuanto a resultados, calidad técnico artística y ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral; y
e) designar a los tribunales de apelación cuando corresponda.

CAPÍTULO II
DE LA EVALUACIÓN ARTÍSTICA

Artículo 5. La evaluación artística es la valoración de los resultados del trabajo artístico, cuya acreditación es obligatoria para ejercer profesionalmente en la rama artística, salvo las excepciones que se establecen por la legislación laboral vigente para este sector; con ese fin, tiene los objetivos siguientes:
a) Determinar la capacidad demostrada para el desempeño de un cargo artístico en el sistema y el nivel de desarrollo cualitativo individual de los artistas y las unidades artísticas profesionales, a partir de la valoración periódica de los resultados y la calidad del trabajo, así como la comprobación de los requisitos de aptitud y destreza individual indispensables para ejercer el cargo artístico;
b) determinar la profesionalización de las unidades artísticas;
c) dictaminar el estado técnico y profesional de las unidades artísticas para otorgar o revocar la condición de artista profesional;
d) establecer prioridades, atendiendo a jerarquías artísticas, para la conformación de los catálogos a representar por las entidades; y
e) acreditar otras circunstancias que requieran de un criterio técnico artístico.

Artículo 6.1. La comprobación de conocimientos, aptitud y destreza individual indispensable para ejercer el cargo artístico, se realiza de conformidad con las competencias establecidas en la relación de cargos, las metodologías específicas de cada especialidad y teniendo en cuenta los indicadores siguientes:
a) Preparación general y técnico profesional;
b) conocimientos prácticos y específicos;
c) resultados artísticos del trabajo; y
d) trayectoria artística.

2. La preparación general y técnico profesional, así como los conocimientos, se obtienen mediante los modos de formación completa y complementación en los centros docentes del Sistema Nacional de Educación, los organismos de la Administración Central del Estado y otras entidades, cuyos planes de estudio estén aprobados por el Ministerio de Educación o el Ministerio de Educación Superior, según corresponda, y se acreditan mediante título, diploma o la certificación de estudios terminados correspondientes.

3. Son conocimientos prácticos y específicos los que se establecen en la legislación y que se corresponden con un determinado nivel de aptitud y destreza en la ejecución del trabajo artístico.

4. El nivel de desarrollo cualitativo individual del artista y de la unidad artística, se determina a través de los resultados del trabajo constatados durante el proceso de evaluación, y de los indicadores que se establezcan en las metodologías específicas para cada manifestación.

Artículo 7.1. La evaluación artística es individual o colectiva, sistemática o periódica, se organiza mediante audiciones por manifestaciones, géneros y especialidades que realizan los órganos de evaluación artística.

2. La audición es el acto genérico en el que se escucha y visualiza el resultado del hecho artístico, con el objetivo de emitir una valoración técnico artístico de acuerdo al fin con el que se realiza.

3. Los períodos y calendarios para efectuar la evaluación artística se establecen en las metodologías específicas de cada manifestación.

Artículo 8.1. La evaluación artística que se realiza para determinar el nivel de desarrollo cualitativo individual de los artistas subvencionados, se expresa en forma de niveles y en grado variable, según las especialidades dentro de cada manifestación.

2. La evaluación artística que se realiza para determinar el nivel de desarrollo cualitativo de las unidades artísticas subvencionadas, se expresa en forma de categorías y en grado variable según la manifestación artística de que se trate.

CAPÍTULO III
ÓRGANOS ENCARGADOS DE LA EVALUACIÓN ARTÍSTICA

Artículo 9. Los órganos que realizan la evaluación artística son el Consejo Técnico Artístico y el Tribunal de Evaluación.

Artículo 10.1. El Consejo Técnico Artístico es el órgano integrado por artistas de reconocido desempeño profesional, que asesora al director de la entidad en lo concerniente al desarrollo técnico, artístico y estético de la unidad artística, con el objetivo de elevar el nivel de calidad en la producción y realización del hecho artístico y del nivel profesional de los artistas, así como acreditar otras circunstancias que requieran un criterio técnico artístico.

2. Tiene las funciones generales siguientes:

a) Valorar y recomendar la adecuación de las metodologías generales y específicas para la evaluación artística;
b) valorar periódicamente los resultados de la calidad del trabajo de los artistas y unidades artísticas de su institución de acuerdo a los términos y condiciones establecido para ello en las metodologías generales y específicas vigentes para la actividad;
c) garantizar la calidad de la evaluación;
d) dictaminar el estado técnico y profesional de los artistas y las unidades artísticas de su institución, realizando las recomendaciones necesarias;
e) valorar y acreditar las propuestas de creación de nuevas unidades artísticas y proyectos artísticos; y

f) acreditar otras circunstancias que requieran un criterio técnico artístico.

3. La integración, funciones específicas y demás aspectos del Consejo Técnico Artístico de cada manifestación se establecen en las respectivas metodologías.

4. La realización de las audiciones por el Consejo Técnico Artístico, con el objetivo de la valoración sistemática de los resultados de trabajo, debe realizarse en un término que no exceda de un año, y se expresa mediante la emisión del Dictamen Técnico; en caso de que se requiera, pueden efectuarse en más de una ocasión en este período.

Artículo 11.1. Cuando la valoración sistemática de los resultados del trabajo, realizada por el Consejo Técnico Artístico, indique que el artista o unidad artística ha alcanzado un nivel de desempeño superior, se realiza el proceso de evaluación con el fin de acreditar el nuevo nivel.

2. Cuando identifique una pérdida de condiciones en el artista o la unidad artística, se realiza el proceso de evaluación con el fin de retirar el documento acreditativo que corresponda.

Artículo 12.1. Los Tribunales de Evaluación Artística se constituyen con el fin de acreditar profesionalmente al artista, para lo cual realizan audiciones, y su valoración concluye con la emisión del Certificado de Evaluación o el Aval de Profesionalidad, según corresponda.

2. De igual modo, se acredita mediante el Certificado de Categorización a las unidades artísticas subvencionadas y mediante el Dictamen Técnico a las unidades artísticas sujetas a la forma de remuneración establecida como ingresos personales.

Artículo 13.1. La evaluación artística a cargo de los tribunales de evaluación artística, para acreditar profesionalmente al artista o unidad artística, se realiza en el término de dos años, contados a partir de la fecha de la evaluación anterior, del ingreso del artista a la entidad o de la emisión del documento denominado Autorizo, según corresponda.

2. Cuando más del cincuenta (50) por ciento de los integrantes de la unidad artística subvencionada estén contratados al amparo del documento denominado Autorizo, la evaluación artística se les realiza con carácter obligatorio, en el término de un año.

Artículo 14. Los graduados de la enseñanza artística tienen derecho a ser evaluados por el Tribunal de Evaluación a los seis meses del inicio de su relación de trabajo, sin perjuicio del cumplimiento del servicio social al que están obligados de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente.

Artículo 15. Los artistas que se desempeñen en más de una especialidad pueden evaluarse por cada una de éstas, y los que se desempeñen en la docencia pueden ser evaluados en su especialidad artística; en ambos casos, conforme a lo que se establece en el presente Reglamento y en las metodologías específicas de cada manifestación o especialidad.

Artículo 16. Las especialidades artísticas que conforman el espectáculo musical y escénico se evalúan por el Instituto Cubano de la Música y el Consejo Nacional de las Artes Escénicas, respectivamente.

Artículo 17.1. Las propuestas de los artistas a evaluar, de integración del tribunal de evaluación artística, así como el pronóstico del nivel individual y colectivo teniendo en cuenta las audiciones realizadas por el Consejo Técnico Artístico, se presentan anualmente por las entidades con las que los artistas establecen relaciones de trabajo para su desempeño profesional y su representación, a los presidentes de los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos y el Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, así como el Instituto de Información y Comunicación Social.

2. Los presidentes de los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos y el Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, y del Instituto de Información y Comunicación Social, quedan facultados para aprobar el inicio del proceso de evaluación artística y los tribunales de evaluación artística en cada una de las manifestaciones o especialidades de las cuales son rectores.

CAPÍTULO IV
DEL CERTIFICADO DE EVALUACIÓN Y EL AVAL DE PROFESIONALIDAD

Artículo 18.1. El Certificado de Evaluación y el Aval de Profesionalidad confirman que los artistas han sido evaluados y que, por lo tanto, cumplen con los indicadores establecidos en la metodología específica de la manifestación o especialidad en la que se les evalúa, pero no implican compromiso contractual de las entidades con los artistas y unidades artísticas.

2. Se conceden de forma independiente por cada especialidad o cargo artístico, de forma individual a cada artista y, de forma colectiva a las unidades artísticas de más de un integrante, sin excluir el aval individual.

3. Tienen vigencia de cinco años, siempre que el dictamen técnico de las audiciones realizadas por el Consejo Técnico Artístico resulte favorable; transcurrido dicho plazo, es obligatorio realizar el proceso de evaluación artística.

4. Se expiden por los presidentes de los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos y el Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, y del Instituto de Información y Comunicación Social para sus especialidades propias.

Artículo 19. El Certificado de Evaluación es el documento que acredita la evaluación artística de los artistas subvencionados; a través del mismo se diferencia el nivel de desarrollo cualitativo e individual.

Artículo 20.1. El Aval de Profesionalidad es el documento que acredita las condiciones técnico artísticas y el correcto desempeño profesional de los artistas no subvencionados para el ejercicio profesional en las diferentes especialidades de cada manifestación.

2. Es indispensable para constituir la relación de trabajo con las unidades artísticas no subvencionadas.

Artículo 21. Para la comercialización de las presentaciones artísticas de los artistas subvencionados, una vez cumplida la programación objeto de subvención según Plan de Programación de la institución, es válido el Certificado de Evaluación, no siendo necesario la emisión de un Aval de Profesionalidad a estos efectos.

Artículo 22. A los artistas no subvencionados que se desempeñen en actividades objeto de subvención, les es válido el Aval de Profesionalidad para este desempeño, reconociéndosele a estos efectos, el último nivel establecido para la manifestación, hasta tanto se les evalúe y se les acredite su nivel o categoría en el caso de los colectivos artísticos, y se les expida el correspondiente Certificado de Evaluación.

CAPÍTULO V
DE LA PROFESIONALIZACIÓN EN EL SECTOR ARTÍSTICO

Artículo 23. La profesionalización en el sector artístico se materializa con la aprobación del Certificado de Evaluación, el Aval de Profesionalidad y el cumplimiento de los requisitos del cargo que ocupan.

Artículo 24. Son sujetos para la profesionalización mediante la evaluación artística en el sector artístico:

a) Los graduados de la enseñanza artística;

b) los graduados de la enseñanza general que cumplen los requisitos recogidos en los contenidos de trabajo de cada especialidad; y
c) los no graduados que constituyen excepción por los relevantes resultados en el trabajo artístico que realizan.

Artículo 25. Es facultad de los presidentes de los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos y el Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, y del Instituto de Información y Comunicación Social, para sus especialidades propias, la aprobación de profesionalización en el sector de los no graduados que constituyen excepción por los relevantes resultados en el trabajo artístico que realizan, conforme al procedimiento aprobado.

CAPÍTULO VI
SOBRE DEVALUACIONES DE LOS ARTISTAS

Artículo 26. Cuando un artista resulta devaluado en la evaluación individual de la especialidad que viene desempeñando, la dirección de la entidad con la que tiene la relación de trabajo para su desempeño profesional y su representación, de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, puede dar por terminada la relación laboral, en los términos establecidos en la legislación vigente en materia laboral para la rama artística.

Artículo 27. Los graduados del sistema de enseñanza artística que resulten devaluados, pueden solicitar una nueva evaluación en la misma especialidad, una vez transcurrido el término de un año.

Artículo 28. Los presidentes de los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos y el Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, y del Instituto de Información y Comunicación Social, quedan obligados a comunicar los artistas devaluados a todas las entidades que representan a artistas o que tengan autorizada la contratación de artistas.

CAPÍTULO VII
SOBRE LOS RESULTADOS DE LA CATEGORIZACIÓN DE LOS COLECTIVOS ARTÍSTICOS SUBVENCIONADOS

Artículo 29. Los resultados de la categorización de los colectivos artísticos subvencionados pueden conllevar a la disolución de la unidad artística, la modificación de la relación de trabajo o al traslado de los artistas hacia otra unidad artística.

Artículo 30. La unidad artística que resulte devaluada queda disuelta, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en materia de relación de trabajo para la rama artística, en cuyo caso, la dirección de la entidad con la que tiene la relación de trabajo, de común acuerdo con el sindicato, procede a ejecutar el tratamiento que corresponda, tanto artísticos como laborales.

Artículo 31. Cuando la modificación de la relación de trabajo de uno o más integrantes de una unidad artística se efectúa a solicitud de éstos, los mismos se atienen a la categoría que posea la unidad artística hacia la cual se trasladan.

Artículo 32.1. Si por interés de la entidad con la que el artista tiene la relación de trabajo, es necesario trasladar a integrantes de una unidad artística a otra de menor categoría, estos mantienen la categoría que ostenta la unidad artística de procedencia hasta tanto se realice la recategorización del colectivo hacia el cual se trasladan.

2. Si el traslado se efectúa hacia un colectivo de mayor categoría, estos ostentan la categoría del colectivo al cual se trasladan, hasta tanto se realice la recategorización del mismo.

3. En ambos casos, el traslado se autoriza por los presidentes de los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos y el Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, el Instituto de Información y Comunicación Social, según corresponda.

Artículo 33. Si por interés de la entidad se crea un colectivo artístico con integrantes profesionales procedentes de otros colectivos, los mismos mantienen la categoría de los colectivos de donde proceden hasta tanto se realice la categorización del colectivo recién creado; para ello se requiere de la aprobación de los presidentes de los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos y el Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, el Instituto de Información y Comunicación Social, según corresponda.

CAPÍTULO VIII
DE LAS RECLAMACIONES

Artículo 34. Las reclamaciones de los artistas con los resultados de la evaluación artística realizada por el Consejo Técnico Artístico o el Tribunal de Evaluación Artística, según corresponda, de las entidades con las que establecen relaciones de trabajo para su desempeño profesional y su representación, se dirimen conforme a lo dispuesto en el Código de Trabajo y su reglamento, para la solución de conflictos en materia de los derechos de trabajo y de seguridad social.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: El ministro de Cultura puede, con carácter excepcional, a propuesta de los presidentes de los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos y el Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, el Instituto de Información y Comunicación Social, según corresponda, para sus especialidades propias, eximir de la evaluación a artistas de reconocido prestigio con treinta años o más de labor dentro del sector artístico, siempre que tengan, como mínimo, cincuenta y cinco años de edad las mujeres y sesenta años de edad los hombres; en ambos casos, los artistas mantienen la última evaluación obtenida hasta tanto arriben a la edad de jubilación, momento en que se analiza la posibilidad o no de mantener esta condición.

SEGUNDA: Las evaluaciones de las unidades artísticas que son representadas por instituciones no pertenecientes al sistema del Ministerio de Cultura, así como la designación de los miembros de los Consejos Artísticos de éstas, se aprueban por los presidentes de los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos y el Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, el Instituto de Información y Comunicación Social, según corresponda a sus especialidades propias.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Los certificados de categorización, los certificados de evaluación y los avales de profesionalidad emitidos hasta la fecha continúan vigentes hasta tanto se emita un nuevo documento que acredite la evaluación artística de los artistas y unidades artísticas, al amparo de lo establecido por el presente Reglamento y las metodologías específicas de cada manifestación.

SEGUNDA: Las metodologías específicas de evaluación de cada manifestación y especialidad están vigentes hasta tanto se actualicen de acuerdo con lo establecido en la presente disposición.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Los presidentes de los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos y el Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, y del Instituto de Información y Comunicación Social, actualizan las metodologías específicas que a cada uno compete, en el plazo de sesenta días de la entrada en vigor de la presente.

SEGUNDA: Se faculta a los presidentes de los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos y el Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, y del Instituto de Información y Comunicación Social, según corresponda, previa consulta con la Dirección de Gestión del Capital Humano del Órgano Central del Ministerio de Cultura, para que dicten cuantas disposiciones resulten necesarias para el cumplimiento de lo que por la presente Resolución se establece.

TERCERA: Derogar la Resolución 45, de 16 de junio de 2014, del ministro de Cultura.

CUARTA: La presente entra en vigor a los 7 días de su publicación en la Gaceta Oficial.

ARCHÍVESE el original de esta Resolución en la Dirección Jurídica del Ministerio de Cultura.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DADA en La Habana, a los 9 días del mes de septiembre de 2026, "Año del Centenario del Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz"

Alpidio Alonso Grau
Ministro

GOC-2026-544-O78

RESOLUCIÓN 30/2026

POR CUANTO: La Ley 189 "Código de Trabajo", de 30 de julio de 2026, en su Disposición Final Segunda inciso b) dispone que el ministro de Cultura aprueba el sistema de contratación artística, comercialización y retribución en las manifestaciones de la música y los espectáculos y de las artes escénicas.

POR CUANTO: La Resolución 70, de 19 de septiembre de 2013, del ministro de Cultura aprueba el Reglamento para el sistema de contratación artística, comercialización y retribución en las manifestaciones de la música y los espectáculos y de las artes escénicas, en el territorio nacional, la cual requiere ser derogada.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me están conferidas en el inciso d) del Artículo 145 de la Constitución de la República de Cuba,

RESUELVO

ÚNICO: Aprobar el siguiente:

REGLAMENTO PARA LA CONTRATACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE LAS PRESENTACIONES ARTÍSTICAS DE LA MÚSICA Y LOS ESPECTÁCULOS MUSICALES Y DE LAS ARTES ESCÉNICAS

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Reglamento tiene como objeto establecer las normas que rigen la contratación y comercialización de las presentaciones artísticas de las unidades artísticas no subvencionadas de la música y los espectáculos musicales, y de las artes escénicas, en el territorio nacional y en el extranjero.

Artículo 2. Son sujetos de aplicación de este Reglamento, los trabajadores de la rama artística de la música y los espectáculos musicales, y de las artes escénicas, en lo adelante las unidades artísticas, y las entidades de representación artística.

Artículo 3. Son entidades de representación artística en las manifestaciones de la música y los espectáculos musicales, y de las artes escénicas, en lo adelante entidades de representación artística, aquellas autorizadas a prestar servicios artísticos en dichas manifestaciones, las cuales se relacionan a continuación:

a) Las agencias y centros subordinados a los institutos cubanos de la Música, del Arte e Industria Cinematográficos y el Consejo Nacional de las Artes Escénicas del Ministerio de Cultura, a la Empresa de Grabaciones y Ediciones Musicales, en forma abreviada EGREM, y a la sociedad mercantil Promociones Artísticas y Literarias, ARTEX S.A;
b) los centros y consejos provinciales y del municipio especial Isla de la Juventud, de la música y los espectáculos musicales y de las artes escénicas;
c) las empresas comercializadoras de la música y los espectáculos musicales y de las artes escénicas; y
d) las entidades que estén expresamente autorizadas a representar a artistas, pertenecientes a otros organismos de la Administración Central del Estado.

CAPÍTULO II
CONTRATACIÓN
SECCIÓN PRIMERA
Generalidades

Artículo 4. Las presentaciones artísticas a que se refiere el presente Reglamento se comercializan mediante los contratos de representación artística y el de servicios artísticos.

SECCIÓN SEGUNDA
Contrato de Representación Artística

Artículo 5.1. El Contrato de Representación Artística es el que se suscribe entre las entidades de representación artística y las unidades artísticas, mediante el cual, la entidad de representación artística se obliga a gestionar la promoción y comercialización de las presentaciones artísticas de las unidades artísticas pertenecientes a sus catálogos u otras con las que establezca una relación contractual, y las unidades artísticas a realizar las presentaciones artísticas que se comercialicen, a cambio de la remuneración correspondiente.

2. Se rige por lo establecido en la legislación civil vigente, y debe contener, además, los elementos propios de la relación siguientes:

a) Nombre artístico con el que se identifica la unidad artística;
b) cuantías de indemnización a la entidad de representación artística por los daños que ocasione el incumplimiento injustificado por la unidad artística de las cláusulas contenidas en el contrato;
c) causas de carácter técnico artístico que tengan como efecto la terminación de la relación contractual que se establece entre las partes, en especial cuando concurran circunstancias que evidencien ineptitud para el desempeño de la ocupación artística como resultado de la evaluación artística;
d) determinación sobre si la remuneración se ejecutará de forma individual a cada miembro de la unidad artística, o a un único miembro; en este último caso consigna si es a él o identifica el integrante al que se asigna esa responsabilidad; y

e) anexo con la relación de los integrantes de la unidad artística, tanto de los artistas profesionales como del personal de apoyo, en este último caso, cuando para la realización del hecho artístico sea necesaria su participación, y los porcientos de retribución a cada uno; de todos los integrantes se consigna: nombre completo, número de carné de identidad, número de inscripción en el Registro de Profesionales de la Música y los Espectáculos Musicales para el caso de los artistas profesionales, los porcientos de retribución por sus presentaciones artísticas y la firma.

3. Son obligaciones de la entidad de representación artística:

a) Gestionar la promoción y comercialización de las presentaciones de las unidades artísticas;
b) asegurar, cuando corresponda, la producción de las presentaciones artísticas, o velar porque los clientes lo garanticen, cuando estos asumen dicha obligación;
c) velar porque los clientes aseguren a las unidades artísticas, las condiciones pactadas en los contratos de servicios artísticos;
d) efectuar, dentro del plazo pactado, la remuneración a la unidad artística, por sus presentaciones artísticas; y
e) retener a la unidad artística el porciento establecido por concepto de ingresos personales, antes de efectuar la remuneración.

4. Son obligaciones de las unidades artísticas:

a) Realizar con calidad las presentaciones artísticas;
b) cumplir con las fechas y horarios pactados para las presentaciones artísticas; informar cuando se conozca que habrá incumplimiento al respecto, a fin de que la entidad de representación artística adopte con el cliente las medidas correspondientes; y
c) asegurar, cuando corresponda, la producción de las presentaciones artísticas.

Artículo 6.1. Los porcientos de retribución a la unidad artística se determinan entre el director de la misma y sus integrantes.

2. Los porcientos de retribución pueden modificarse solo en caso de cambio de repertorio, debidamente concebido y autorizado por el Consejo Técnico o la Dirección de Desarrollo Artístico; la modificación se formaliza mediante Suplemento al Contrato de Representación Artística.

3. Los miembros de la unidad artística efectúan el pago del impuesto correspondiente a los ingresos personales que reciban por las presentaciones artísticas.

Artículo 7.1. El período de vigencia del contrato de representación artística debe corresponderse con el período de vigencia del contrato de trabajo suscrito de forma individual entre la entidad de representación artística y los miembros de la unidad artística.

2. La prórroga, o en su caso la renovación de los contratos de representación artística, dependen de la prórroga o renovación del contrato de trabajo a que se refiere el apartado anterior, de acuerdo con la demanda o necesidad del servicio artístico, de la voluntad de las partes, y de dictámenes favorables del Consejo Técnico Artístico de la institución.

Artículo 8.1. El personal de apoyo vinculado directamente a la unidad artística, queda sujeto al Contrato de Representación Artística, siempre que se desempeñe, a través de la entidad que representa a la unidad artística, en los cargos u ocupaciones siguientes:

a) Asistente de Producciones Artísticas;
b) Costurera de Muestras y a la Medida;
c) Chofer de Ómnibus B;
d) Chofer de Ómnibus C;
e) Diseñador de Escenografía;

f) Diseñador de Iluminación;
g) Diseñador de Vestuario;
h) Especialista C en Análisis de la Actividad Cultural;
i) Especialista C en Organización de la Actividad Cultural;
j) Especialista C en Promoción de la Actividad Cultural;
k) Especialista en Sonorización y Grabación;
l) Luminotécnico;
m) Maquillista;
n) Operador Auxiliar de Audio;
o) Operador Auxiliar de Iluminación;
p) Operador de Audio y Luces;
q) Operador Grabador Musicalizador;
r) Peluquero Especializado;
s) Productor de Presentaciones y Espectáculos Artísticos;
t) Técnico A en Organización de la Actividad Cultural;
u) Técnico B en Organización de la Actividad Cultural;
v) Técnico de Audio;
w) Técnico en Análisis de la Actividad Cultural;
x) Técnico en Promoción de la Actividad Cultural;
y) Tramoyista;
z) Utilero de Orquesta;
aa) Vestuarista; y
bb) otras ocupaciones que se autoricen por el ministro de Cultura.

2. Las ocupaciones consignadas en el apartado precedente se utilizan de acuerdo con las funciones, nivel de utilización y requisitos de conocimientos aprobados para estas.

3. El personal de apoyo se considera miembro de la unidad artística.

Artículo 9. Las entidades de representación artística están obligadas a mantener actualizados los Contratos de Representación Artística, y de modo especial los cambios que se produzcan en los porcientos de retribución y en la integración de la unidad artística, en cuyos casos se suscriben los Suplementos al Contrato que se requieran.

Artículo 10. Los conflictos que se produzcan durante la ejecución del Contrato de Representación Artística, se dirimen de forma amigable entre las partes, y de no llegarse a acuerdo, son sometidos a la vía judicial.

SECCIÓN TERCERA
Contrato de Servicios Artísticos

Artículo 11.1. El Contrato de Servicios Artísticos es el que se suscribe entre las entidades de representación artística y las personas naturales y jurídicas, nacionales y extranjeras, que soliciten el servicio artístico de las unidades artísticas pertenecientes a sus catálogos.

2. Se rige por lo establecido en la legislación civil y de contratación económica vigentes, y contiene con carácter obligatorio los siguientes aspectos, sin perjuicio de otros que determinen las partes:

a) Lugar de la presentación artística;
b) régimen de trabajo;
c) tarifa del servicio artístico;
d) responsabilidades de las partes con:

i. La transportación de la unidad artística, instrumentos musicales y otros medios necesarios para la ejecución del servicio;
ii. las condiciones técnicas necesarias para la presentación, referidas a vestuario, calzado, maquillaje, sonido, escenografía, iluminación, utilización del escenario, medios y equipos de protección personal para aquellas actividades que impliquen un riesgo para la salud de los miembros de la unidad artística, entre otros;
iii. la atención a la unidad artística, en relación a camerinos, meriendas, lugares de descanso antes, durante y después de sus presentaciones, entre otros;
iv. protección de los medios utilizados y del personal que labora en el hecho artístico;
v. acciones de comunicación; y

e) términos en el que las partes hacen uso de grabaciones y ediciones musicales, filmaciones u otros derechos sobre creaciones intelectuales, incluidos la obligación de los pagos que procedan por concepto de derecho de autor.

Artículo 12.1. La tarifa del servicio artístico se establece por acuerdo entre las partes, y puede ser fija o por los ingresos obtenidos en taquilla; en el contrato se consigna la modalidad a la que se acogen las partes.

2. Cubre los pagos a realizar a los miembros de la unidad artística por su presentación artística, entendida esta como la interpretación, actuación, y ejecución de instrumentos, así como los gastos de transportación, alimentación, hospedaje de la unidad artística u otros en los que incurra la entidad de representación artística para la ejecución del servicio solicitado.

3. Para fijar la tarifa del servicio artístico se tiene en cuenta su complejidad, la categoría del lugar donde se hará la presentación, el rango de la unidad artística y la atención que se le brinda a la misma, los horarios, entre otros aspectos.

4. Corresponde a la entidad de representación artística, velar porque la tarifa que se pacte con los clientes, no menoscaben o subvaloren la calidad y el nivel de las unidades artísticas.

Artículo 13. Los pagos a efectuar por concepto de utilización de las obras musicales y de las artes escénicas, se asumen por la persona natural y jurídica, nacional o extranjera que utilice el servicio artístico, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente en materia de derecho de autor y las tarifas establecidas para el cobro por estas utilizaciones.

SECCIÓN CUARTA
Remuneración

Artículo 14.1. Las entidades de representación artística ejecutan sus servicios asumiendo gastos a partir de los ingresos que se generen por este mismo concepto.

2. Perciben hasta el treinta por ciento del valor del Contrato de Servicios Artísticos, según su grado de participación en la gestión del contrato, así como de otros gastos para la comercialización de las presentaciones de las unidades artísticas.

3. A la unidad artística percibe el resto de los ingresos obtenidos por la entidad de representación artística conforme al Contrato de Servicios Artísticos.

Artículo 15.1. La entidad de representación artística remunera a la unidad artística, mediante la utilización de los instrumentos de pago establecidos.

2. La remuneración se ejecuta de forma individual a cada integrante de la unidad artística, o a un único miembro de esta, según lo pactado en el Contrato de Representación Artística; cuando se remunera a un único miembro, el mismo percibe el ingreso total de la unidad artística, y es responsable de distribuirlo posteriormente entre los demás.

3. La entidad de representación artística ejecuta la remuneración teniendo en cuenta los porcientos de retribución establecidos en el Contrato de Representación Artística.

Artículo 16.1. La unidad artística y la entidad de representación artística negocian los porcientos que les corresponden por cada presentación artística, lo cual se formaliza en Suplemento al Contrato de Representación Artística,

2. En los suplementos se consigna, además, la relación de los miembros de la unidad artística, incluido el personal de apoyo, que intervienen en la presentación de que se trate.

Artículo 17. La remuneración que perciben los miembros de la unidad artística se consideran ingresos personales, y a tales efectos quedan sujetos al régimen tributario y financiero establecido para el sector artístico.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Las unidades artísticas subvencionadas, sin afectar el Plan de Programación objeto de subvención de la entidad, pueden comercializar sus servicios en el territorio nacional y en el extranjero, conforme a lo dispuesto en la presente.

SEGUNDA: Los directores de las entidades de representación artística pueden autorizar a otras entidades facultadas a comercializar servicios artísticos, a contratar directamente a las unidades artísticas pertenecientes a su catálogo, lo que debe quedar refrendado en el instrumento legal que a estos efectos establecen ambas entidades; también pueden acordar el pago de un porciento a la entidad que representa a la unidad artística.

TERCERA: Las unidades artísticas que realicen presentaciones en las fiestas populares, peñas y otros proyectos financiados a cargo del Presupuesto del Estado, son objeto de contratación y remuneración de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente para la realización de estas actividades.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Los jefes de las entidades de representación artística quedan responsabilizados con la actualización, en el plazo de noventa días siguientes a la entrada en vigor de la presente Resolución, de los Contratos de Representación Artística suscritos con las unidades artísticas antes de la entrada en vigor de la presente.

SEGUNDA: Los presidentes del Instituto Cubano de la Música y del Consejo Nacional de las Artes Escénicas controlan, en el ámbito de su competencia, el cumplimiento de la presente por parte de las entidades de representación artística.

TERCERA: Derogar la Resolución 70, de 19 de septiembre de 2013, del ministro de Cultura.

CUARTA: La presente Resolución entra en vigor a los 7 días de su publicación en la Gaceta Oficial.

ARCHÍVESE el original de esta Resolución en la Dirección Jurídica del Ministerio de Cultura.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DADA en La Habana, a los 9 días del mes de septiembre de 2026, "Año del Centenario del Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz"

Alpidio Alonso Grau
Ministro

EDUCACIÓN
GOC-2026-545-O78
RESOLUCIÓN 31/2026

POR CUANTO: La Disposición Especial Tercera del Código de Trabajo establece que el Ministerio de Educación dicta la reglamentación concerniente a la evaluación del trabajo del personal docente.

POR CUANTO: Mediante la Resolución 160 de la ministra de Educación, de fecha 16 de junio de 2014, que establece la Metodología para la Evaluación de los resultados del trabajo del Personal Docente, a tenor de lo dispuesto en el Código de Trabajo, resulta necesario establecer los indicadores para analizar los resultados del trabajo y el procedimiento para la elaboración del certificado de evaluación del personal docente, es aplicable en el Sistema Nacional de Educación, y en consecuencia derogar la citada resolución.

POR TANTO: En el ejercicio de la atribución conferida en el Artículo 145, inciso d) de la Constitución de la República de Cuba,

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar la siguiente:

METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE

CAPÍTULO I

SECCIÓN PRIMERA

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.1. El objeto de la presente metodología es establecer los indicadores para analizar los resultados del trabajo y el procedimiento para la elaboración del certificado de evaluación del personal docente.

2. Lo establecido en la presente metodología es de aplicación al Sistema Nacional de Educación.

Artículo 2. Se agrupan bajo la denominación de "personal docente" y son evaluados de acuerdo con lo normado por esta metodología, los trabajadores que realizan funciones docentes educativas, entre los que se incluyen también aquellos que desarrollan labores de asesoría, inspección, preparación metodológica y otras actividades relacionadas con la atención especializada a los estudiantes.

Artículo 3. La evaluación es un proceso ininterrumpido, que posibilita la educación y corrección de los evaluados en el propio desarrollo de su trabajo.

Artículo 4. Los directivos de la institución educativa, de común acuerdo con las organizaciones sindicales, realizan un análisis mensual del cumplimiento de los objetivos de trabajo, las atribuciones, las obligaciones y el plan de desarrollo individual, donde el trabajador pueda ganar conciencia de los aspectos que debe mejorar para el siguiente mes.

SECCIÓN SEGUNDA

Del certificado de evaluación

Artículo 5. La elaboración del certificado de evaluación constituye una etapa del proceso, en la cual el evaluador hace un alto para analizar, integrar o resumir opiniones y criterios del trabajo del evaluado, cuyos resultados organiza y expresa de manera valora-

tiva mediante los indicadores establecidos en esta Resolución, con un lenguaje preciso, sencillo, con estilo directo, atendiendo a los resultados del trabajo en la etapa y las características individuales de cada docente.

Artículo 6. El certificado de evaluación del personal docente se confecciona empleando los modelos 1 y 2 del Anexo Único de la presente Resolución:

a) La evaluación del docente, se efectúa al finalizar cada curso escolar, se tendrá como base para ello los análisis mensuales que se realicen atendiendo a la metodología, la que se integra como parte del trabajo docente-educativo;
b) la evaluación se efectúa con la participación de la organización sindical de la institución educativa; y
c) se confeccionan ambos modelos con los criterios y valoraciones sobre los indicadores a evaluar, cuyas conclusiones, recomendaciones, porciento de asistencia y el resultado general se expresan en los espacios destinados a este fin en el modelo 2.

Artículo 7. El certificado de evaluación se confecciona en tres ejemplares, que se distribuyen de la forma siguiente:

a) Número 1. Como antecedente para el próximo período evaluativo y lo archiva la administración de la institución educativa;
b) número 2. Se entrega en el Departamento de Recursos Humanos y se archiva en el expediente laboral del trabajador; y
c) número 3. Como constancia de notificación para el trabajador evaluado.

CAPÍTULO II
DE LOS INDICADORES PARA EVALUAR LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE

Artículo 8. Para evaluar al personal docente se tienen en cuenta de forma sistemática el grado de eficacia y eficiencia, así como los indicadores siguientes:

a) Resultados del trabajo;
b) preparación para el desarrollo del trabajo; y
c) características personales en correspondencia con los principios de la ética pedagógica y profesional.

CAPÍTULO III
DE LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE
SECCIÓN PRIMERA
Resultados del trabajo

Artículo 9.1. El resultado del trabajo es la valoración del cumplimiento por parte del trabajador docente, de su plan de desarrollo individual, de las atribuciones y obligaciones asignadas, así como de la disciplina laboral prevista en el Reglamento Ramal del Ministerio de Educación y en el Reglamento Disciplinario Interno.

2. En este indicador se señala: la disciplina del trabajo, los resultados positivos del trabajo y las deficiencias más significativas:

a) Se valora el cumplimiento de las recomendaciones dejadas en la evaluación anterior, la calidad de la docencia desarrollada, especialmente en la clase y en el nivel de desarrollo del aprendizaje de los estudiantes;
b) el vínculo de trabajo con las organizaciones estudiantiles, políticas y de masas, así como con la comunidad donde residen los estudiantes;
c) su contribución a la formación político-ideológica, fundamentalmente en lo referido a la formación de valores y el dominio que deben tener de la Historia de Cuba y

su vínculo con la historia local, teniendo como escenario principal la clase;

d) se valoran los resultados que obtiene el educador en el trabajo docente-educativo tomando en consideración los resultados de los indicadores de eficiencia educacional: asistencia, retención, resultados de las diferentes comprobaciones de conocimientos y habilidades aplicadas, así como el grado de desarrollo de las capacidades y hábitos, en la formación de convicciones en los estudiantes, la conducta social que manifiestan expresada en su interés por el estudio, autodisciplina, responsabilidad, hábitos de cortesía, de respeto, formas de expresión, uso del uniforme escolar y sus atributos;

e) la atención que brinda a las diferencias individuales de los estudiantes y su contribución al trabajo correctivo a partir del diagnóstico realizado y la correcta revisión de los cuadernos y libretas;

f) nivel de exigencia en el cumplimiento del reglamento escolar, el cuidado de la propiedad social e individual, la educación para el trabajo productivo, socialmente útil, así como en la educación patriótica y ciudadana;

g) se valora también la participación y los resultados de los docentes en el estudio-trabajo; en las actividades de formación vocacional y orientación profesional, en la atención a monitores, círculos de interés, sociedades científicas, concursos y en las actividades estudiantiles;

h) en la labor sistemática con las familias, en particular la coordinación que logra con el delegado del aula, la calidad de las actividades de preparación y orientación, todo ello expresado, en la implicación de las familias en las actividades de proyecto de grupo institucional;

i) resultados del trabajo como tutor o profesor a tiempo parcial en el centro universitario municipal;

j) correspondencia que se logra entre la obtención de categorías docentes y científicas, títulos académicos y grados científicos y en la implementación de los resultados de las investigaciones, con los resultados del trabajo en su grupo escolar;

k) resultados obtenidos en el trabajo por las educadoras, maestros, profesores que realizan funciones en los cargos por designación no cuadros;

l) en la Primera Infancia, se tiene en cuenta la calidad en el desarrollo de las diferentes actividades del proceso educativo, incluyendo la dirección de la actividad independiente del juego, el cumplimiento del horario de vida y la formación de hábitos; todo ello, avalado por el nivel de desarrollo que alcanzan los niños de acuerdo con su edad. Además, para la promotora del programa Educa a tu Hijo, se valora la contribución a la calidad de la actividad conjunta a partir de las capacitaciones que realiza a las ejecutoras y el papel que desempeña en el grupo coordinador de la demarcación del Consejo Popular;

m) en el caso de los Instructores de Arte, se tiene en cuenta su desempeño en correspondencia con las necesidades de la institución educativa y la comunidad, la contribución que realizan al desarrollo de la cultura general integral de los estudiantes, que se expresa en la calidad de las clases, los talleres de apreciación, de creación, los resultados de sus unidades artísticas en festivales, concursos, eventos y otras actividades convenidas en sus planes de trabajo individuales. Además, la opinión que, de los aspectos mencionados, presenten los especialistas de las casas de cultura que los atiende; y

n) para los profesores de Educación Física se tiene en cuenta la materialización y los resultados obtenidos de las tareas incluidas en el Convenio Conjunto INDER-MINED: calidad de las clases, preparación de equipos deportivos, tablas gimnásticas, pizarras humanas, así como el cuidado y conservación de los implementos deportivos y el mantenimiento de las áreas deportivas, entre otras.

3. Se tendrán en cuenta además los siguientes aspectos:

a) Contribución a la construcción y desarrollo del proyecto educativo institucional y de grupo;
b) participación en el currículo institucional;
c) resultados del proceso educativo desarrollador;
d) el trabajo metodológico en el proyecto educativo institucional;
e) contribución al trabajo en Red;
f) trabajo realizado con la familia y la comunidad;
g) participación en los colectivos de autores; y
h) superación (participación en eventos y resultados en taller de buenas prácticas).

Artículo 10. Para los recién graduados, se tendrá en cuenta además que, durante los dos primeros años, se debe:

a) Otorgar las categorías de Regular (R) o Mal (M), solo si presentan problemas de disciplina en el cumplimiento de sus funciones, si existe pérdida de la ejemplaridad, maltrato físico o de otra índole que afecte el normal desarrollo de los niños, estudiantes o del propio proceso docente-educativo, aplicando lo establecido para estos casos, en el Reglamento Ramal de la disciplina del trabajo en la actividad educacional;
b) en el primer año se realizan controles a clases sin otorgar categorías evaluativas, donde se prioricen las visitas de ayuda metodológicas, en las que se precisen sugerencias y recomendaciones que garanticen su desarrollo profesional y los resultados deben reflejarse en el registro de asistencia y evaluación; y
c) la comisión evaluadora, de común acuerdo con la organización sindical, debe atender de manera sistemática, el cumplimiento de las acciones planificadas encaminadas a la preparación de los egresados, para que estos alcancen un adecuado desempeño y los evalúen en correspondencia con el resultado alcanzado en el aspecto docente-metodológico y se otorgue la categoría según su desempeño.

Artículo 11. Ante situaciones de desastre de origen natural, tecnológico o evento sanitario se deben tener en cuenta, además:

a) Cumplimiento del contenido del trabajo a distancia orientado por cada nivel educativo;
b) alternativas utilizadas por los docentes para la atención permanente a sus estudiantes, con el objetivo de dar seguimiento a las orientaciones de las instancias superiores; y
c) participación activa en las diferentes medidas orientadas por los Consejos de Defensa municipales y provinciales.

SECCIÓN SEGUNDA
Preparación para el desarrollo del trabajo

Artículo 12. En este indicador se valora la preparación del educador para dirigir todas las actividades del proceso docente-educativo:

a) Su nivel de preparación político-ideológica y pedagógica, con énfasis en el dominio de la Historia de Cuba y de la localidad, el uso correcto de la Lengua Materna, la preparación metodológica individual y colectiva para garantizar la aplicación adecuada de las didácticas particulares y la metodología del trabajo educativo, fundamentalmente la clase y en la revisión de los cuadernos de trabajo y libretas;
b) su preparación para asumir las funciones inherentes a su cargo, para aplicar correctamente el sistema de evaluación del escolar, así como los resultados de su autopreparación;

c) comprende además el interés demostrado, la participación y los resultados que obtiene en el estudio, ya sean por cursos regulares o por la vía de la superación, de la capacitación, de forma autodidacta o en cursos establecidos, seminarios, actividades metodológicas, conferencias y otras actividades de superación;

d) los resultados científicos e investigativos alcanzados, su utilidad para el desarrollo de la institución educativa y que den solución a los problemas pedagógicos del grupo que atiende o de la institución educativa, su grado de terminación de acuerdo con los compromisos establecidos para la etapa que se evalúa y el nivel de actualización de las experiencias investigativas. También se tiene en cuenta la participación en eventos científicos y las publicaciones; y

e) en el caso de los Instructores de Arte se tiene en cuenta además los criterios de los especialistas de las casas de cultura con relación al dominio técnico-artístico metodológico y la participación activa en los colectivos técnicos de su manifestación.

SECCIÓN TERCERA

Características personales en correspondencia con los principios de la ética pedagógica y profesional

Artículo 13. En este indicador se valora la ejemplaridad sobre la base de su actuar cotidiano, sus características personales y si ellas se corresponden con las que deben identificar a un educador revolucionario; la presencia personal, su vocabulario, las formas de expresión y su equilibrio emocional:

a) La actitud ante el trabajo reflejada en el cumplimiento diario de su labor; la sensibilidad ante los problemas, las relaciones con los estudiantes, con el colectivo laboral, con los familiares de sus estudiantes, con la comunidad y con las organizaciones, así como el prestigio de que es acreedor en la institución educativa y en la sociedad; y

b) en este aspecto se debe profundizar en la ética que debe caracterizar a un educador, de igual forma se valora la disciplina laboral del docente a partir del cumplimiento del Reglamento Ramal de la disciplina del trabajo, particularmente de sus deberes y derechos.

CAPÍTULO IV

DE LA EVALUACIÓN DE METODÓLOGOS DE LA EDUCACIÓN GENERAL Y MEDIA

SECCIÓN PRIMERA

Resultados del trabajo

Artículo 14. En este indicador se tiene en cuenta:

a) El cumplimiento de las recomendaciones dejadas en la evaluación anterior, si es ejemplo de disciplina, si los resultados del trabajo alcanzados están en correspondencia con los indicadores de eficiencia, según lo previsto en el Convenio Colectivo de Trabajo y en el plan de desarrollo individual del funcionario;

b) la efectividad de la realización de las atribuciones y obligaciones inherentes al cargo, sobre la base del cumplimiento y calidad de las tareas;

c) la calidad de las actividades metodológicas que ejecuta y los resultados que se alcanzan en las instituciones o territorios que atiende, así como los resultados de la gestión de los directores, coordinadores generales y otro personal que atiende. Todo ello se expresa por el grado de cumplimiento de los objetivos que se programaron, la atención de los procesos sustantivos y a los elementos esenciales de la organización escolar;

d) influencia en el cumplimiento y calidad de las tareas, la creatividad, la profesionalidad, la responsabilidad, la disciplina y la disposición para realizarlas, enfatizando en los resultados de la orientación que brindan para lograr la adecuada dirección del proceso docente-educativo de los colectivos que dirigen y su efecto directo sobre los resultados del trabajo de las estructuras subordinadas;
e) se analiza también el cumplimiento de los requisitos para el cargo que desempeña; y
f) se tendrá en cuenta el acompañamiento y monitoreo de las estructuras, a través de la preparación, asesoramiento, modelación y demostración para la introducción, desarrollo, consolidación y evaluación de los cambios en las instituciones y modalidades que atiende en su territorio.

SECCIÓN SEGUNDA
Preparación para el desarrollo del trabajo

Artículo 15. En este indicador se tiene en cuenta la preparación para dirigir todas las actividades que se planifiquen:

a) Su nivel de preparación político-ideológica y pedagógica, con énfasis en el dominio de la Historia de Cuba y de la localidad, el uso correcto de la Lengua Materna, el resultado de la preparación metodológica individual y colectiva; se valoran los resultados de los docentes y directivos que atiende y que dependen de su orientación metodológica para la correcta dirección de los procesos, la aplicación adecuada de las didácticas particulares, así como la metodología del trabajo educativo; y

b) la experiencia en la actividad; la correspondencia entre el nivel cultural y técnico que tiene, los requerimientos del cargo; así como la superación que realiza.

SECCIÓN TERCERA
Características personales en correspondencia con los principios de la ética pedagógica y profesional

Artículo 16. En este indicador se valora la ejemplaridad sobre la base de las características personales del evaluado que deben corresponderse con las de un trabajador de la Educación; la presencia, vocabulario, formas de expresión, equilibrio emocional y otras; la actitud ante el trabajo reflejada en el cumplimiento diario de su labor para enfrentar las tareas; la sensibilidad ante los problemas que se presentan; así como su ética profesional; el cumplimiento de la disciplina laboral, sus relaciones humanas y el prestigio ante el colectivo de trabajo y sus subordinados.

CAPÍTULO V
DE LA EVALUACIÓN DE LAS AUXILIARES PEDAGÓGICAS Y ASISTENTES PARA EL TRABAJO EDUCATIVO

SECCIÓN PRIMERA
Resultados del trabajo

Artículo 17. En este indicador se evalúa:

a) Su contribución al trabajo docente-educativo lo que se demuestra en el cuidado de los estudiantes, en la atención que brinda a la salud física y mental de los mismos, en el trato adecuado, en el desarrollo de actividades que contribuyan a la educación, formación de hábitos de cortesía e higiénicos, respeto; el uso del uniforme y sus atributos, el cuidado de la propiedad social e individual; el desarrollo de sentimientos de amor a la Patria y al trabajo;

b) su colaboración en el desarrollo de actividades docentes, así como en las extradocentes y extraescolares; en el aseguramiento de locales y medios y la vinculación que logra con maestros, educadoras y personal de dirección para el desarrollo de las actividades de la institución educativa; y

c) en el caso de los círculos infantiles igual importancia tiene valorar la preparación y desarrollo de los procesos básicos, la organización y el cumplimiento del horario de la vida de los niños, además la atención y dirección que brindan al desarrollo del juego de roles, actividades independientes y programadas.

SECCIÓN SEGUNDA

Preparación para el desarrollo del trabajo

Artículo 18. En este indicador se analiza la dedicación, el aprovechamiento y participación en la superación para elevar la eficiencia de su trabajo. Se valora la preparación que efectúa para realizar actividades con los estudiantes que contribuyan a su desarrollo integral, trabajo educativo, formación de hábitos, la adecuada utilización del tiempo libre, así como el conocimiento de las nuevas tecnologías. Se tiene en cuenta la participación en las actividades metodológicas que se realizan, sus intervenciones, opiniones, puntos de vista que emite y cumplimiento de las actividades orientadas e indicaciones.

SECCIÓN TERCERA

Características personales en correspondencia con los principios de la ética pedagógica y profesional

Artículo 19. En este indicador se valora la influencia que con su ejemplo personal ejerce en los estudiantes, teniendo en cuenta su presencia, vocabulario, formas de expresión, maestría y amor que demuestra en el trato a los niños, el tono de voz que utiliza, su sensibilidad ante los problemas que se presentan en su trabajo, su responsabilidad, sus relaciones con familiares, con el colectivo laboral, con las organizaciones, así como su disciplina laboral y prestigio del que es acreedor en la institución y en la comunidad.

CAPÍTULO VI

DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DEL CERTIFICADO DE EVALUACIÓN

Artículo 20. En el modelo 2 del Anexo Único de la presente Resolución, certificado de evaluación del personal docente, en el escaque de las conclusiones y recomendaciones, el evaluador integra en una síntesis los aspectos esenciales que caracterizan el trabajo del evaluado en esa etapa, sobre la base de los resultados concretos obtenidos en la evaluación de los indicadores correspondientes.

Artículo 21. El evaluador elabora las recomendaciones necesarias para contribuir a que el evaluado erradique las deficiencias señaladas en la evaluación y propone acciones en correspondencia, para elevar los resultados de su trabajo (superación, investigación, metas a lograr, aspectos a superar o erradicar), a partir de los señalamientos reflejados en el cuerpo de la evaluación.

Artículo 22.1. El evaluador completa la información necesaria en el modelo 2, expresando el resultado general de la evaluación en las categorías siguientes: Muy Bien; Bien, Regular o Mal, así como el porciento de asistencia, la firma del evaluado y la conformidad.

2. La evaluación se realiza de forma integral, lo que permite que el docente sea evaluado de:

a) Muy Bien (MB) si logra a partir de su esfuerzo personal, resultados relevantes en el trabajo tomando como punto de partida los indicadores de eficiencia, según lo previsto en el Convenio Colectivo de Trabajo y en los planes de desarrollo individual, reflejados en el nivel de aprendizaje y la formación integral de sus estudiantes; en su nivel de preparación política e ideológica y pedagógica, con énfasis en el dominio de la Historia de Cuba y de la localidad; el uso correcto de la Lengua Materna y la aplicación adecuada de las didácticas particulares y la metodología del trabajo educativo; y
b) Bien (B) si es ejemplo en la disciplina del trabajo, si los resultados alcanzados están en correspondencia con los indicadores de eficiencia, según lo previsto en el Convenio Colectivo de Trabajo y en los planes de desarrollo individual de los docentes, reflejados en el nivel de aprendizaje y la formación integral de sus alumnos, su nivel de preparación política, ideológica y pedagógica, con énfasis en el dominio de la Historia de Cuba y de la localidad, el uso correcto de la Lengua Materna y la aplicación adecuada de las didácticas particulares y la metodología del trabajo educativo.

3. Para el otorgamiento de estas categorías Muy Bien (MB) o Bien (B) es una condición, no tener ausencias injustificadas. En el caso de que se produzcan justificadamente, la comisión evaluadora valora las afectaciones que estas ocasionan al cumplimiento del Programa de Estudio y la sobrecarga que provoca en otros docentes y en los estudiantes, al realizar las actividades que debió hacer, durante su ausencia.

4. El personal docente obtiene las categorías de:

a) Regular (R), cuando en los indicadores analizados se detecten deficiencias que deban ser superadas sin que el balance general de la evaluación muestre resultados insatisfactorios en el trabajo; y
b) es evaluado de Mal (M), cuando se evalúan de mal uno o más indicadores de la evaluación y el balance general de la evaluación muestre resultados insatisfactorios en el trabajo.

Artículo 23. En el caso de los docentes que por dos años consecutivos alcanzan la categoría de Regular (R) o Mal (M), cuando sea necesario analizar su permanencia en el puesto de trabajo, el evaluador inicia un proceso de evaluación de la idoneidad demostrada.

CAPÍTULO VII
DEL PERSONAL QUE EVALÚA

Artículo 24. Los directivos de provincias y municipios son responsables de dar seguimiento a la planificación del proceso de evaluación del desempeño.

Artículo 25. El director es el máximo responsable de evaluar al personal docente de su institución educativa, y se hará acompañar por los coordinadores generales y la representación sindical correspondiente, durante el desarrollo del proceso con el trabajador.

Artículo 26. Para la confección de los certificados de evaluación el director de la institución debe crear comisiones de trabajo con los subdirectores, coordinadores generales, en el que esté permanentemente la representación del sindicato en cada nivel, con el objetivo de confeccionar los proyectos de evaluación de cada docente y tener en cuenta entre las principales fuentes de información, las siguientes:

a) El último certificado de evaluación;
b) el plan de desarrollo individual del docente, derivado del Convenio Colectivo de Trabajo;

c) los señalamientos que con relación a su trabajo se le han efectuado al evaluado durante la etapa que se evalúa;
d) los criterios recogidos en su colectivo sobre el trabajo desarrollado;
e) las opiniones que acerca del trabajo del evaluado tengan los metodólogos de la Educación General y Media de todas las instancias que inciden en la institución educativa u otras que hayan tenido vinculación con el mismo; y
f) opiniones que, durante la etapa, hayan emitido los estudiantes, sus padres y familiares, así como las organizaciones estudiantiles, políticas y de masas, u otras personas que hayan tenido influencia sobre el evaluado.

Artículo 27. Cada comisión de trabajo encargada de confeccionar el proyecto de certificado de evaluación, debe tener la preparación necesaria y organizar su trabajo para disponer de todos los elementos necesarios para argumentar y demostrar una categoría, así como todos los señalamientos, insuficiencias y deficiencias que al respecto se realicen.

Artículo 28. Los metodólogos de la Educación General y Media, psicólogos, psicopedagogos, maestros logopedas y psicoterapeutas serán evaluados por los jefes a los que están subordinados.

Artículo 29. Las auxiliares pedagógicas y las asistentes para el trabajo educativo, serán evaluadas por los directores de las instituciones educativas.

Artículo 30. Cuando un docente trabaje en más de una institución, durante el período objeto de evaluación, quien funge como jefe en el momento en que corresponda la elaboración del certificado de evaluación, confecciona el mismo sobre la base de las evaluaciones parciales emitidas por cada institución en las que trabajó el evaluado, las que debe presentar el trabajador al iniciar su nueva relación laboral y la administración debe exigir su presentación.

CAPÍTULO VIII
DE LAS INCONFORMIDADES CON LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Artículo 31.1. Cuando el trabajador docente queda inconforme con los resultados de la evaluación de su trabajo, manifiesta su inconformidad por escrito al director de la institución educativa.

2. El recurso de apelación antes referido; el evaluado lo presenta dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la fecha de notificación.

3. El director de la institución educativa queda encargado de presentar el recurso de apelación a la comisión municipal o provincial según corresponda, en el departamento de recursos humanos.

4. El director de la institución educativa entrega de inmediato a la comisión municipal o provincial según corresponda, un expediente que contenga la carta o documento de inconformidad del evaluado, la evaluación y toda la documentación que avale el criterio emitido en la misma.

5. Las comisiones en los niveles municipal y provincial, son integradas por el representante de la administración, de la educación y el sindicato del nivel correspondiente.

Artículo 32.1. El director general de Educación municipal o provincial según corresponda, resuelve la reclamación dentro del término de veinte (20) días naturales, a partir de recibir dicha reclamación, teniendo en cuenta las investigaciones que practiquen las educaciones, los análisis que se realicen con estas, oído el criterio del sindicato y los elementos que se aporten en la reclamación del trabajador inconforme, con basamento al principio de igualdad en el proceso que se ajusta con la política aprobada.

2. Terminado el proceso, se notifica la decisión final a las partes interesadas.

Artículo 33. En los casos de trabajadores docentes que laboren en la dirección general de Educación provincial, sus reclamaciones serán atendidas por el jefe inmediato superior y en el municipio especial Isla de la Juventud por el director general de Educación municipal o el que designe.

Artículo 34. Los trabajadores docentes que laboran en el Órgano Central y sus instituciones subordinadas, establecen el recurso de apelación ante el jefe inmediato superior.

Artículo 35. El resultado de las apelaciones debe constar en un documento escrito elaborado por la autoridad facultada para resolverlas, que se anexa al certificado de evaluación correspondiente.

Artículo 36. Contra lo resuelto por la autoridad facultada para atender el recurso de apelación, queda expedita la vía de reclamación a los órganos que resuelven los conflictos en las entidades en materia de derechos.

Artículo 37. El trabajador evaluado puede reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral, en el caso en que aprecie violaciones de las normas y procedimientos establecidos en la presente metodología, según lo dispuesto en la legislación laboral vigente para las reclamaciones de derecho.

CAPÍTULO IX
DE LAS INDICACIONES A LOS EVALUADORES PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO

Artículo 38. Cada evaluador debe:

a) Con el inicio de cada curso escolar, dar a conocer al personal docente la metodología a seguir en el proceso de evaluación, que forma parte del Convenio Colectivo de Trabajo y debe confeccionar el plan de desarrollo individual;
b) organizar desde el inicio del curso el proceso evaluación (constitución de comisiones, elaboración del cronograma, asambleas de afiliados, etcétera);
c) confeccionar en la primera quincena de junio los proyectos de certificados de evaluación de cada docente, teniendo en cuenta los criterios y opiniones recibidas de las organizaciones;
d) en despacho con el secretario general del sindicato, los representantes de la OPJM y la FEEM, dar a conocer los proyectos de certificados de evaluación y recoger los criterios correspondientes, según lo acordado por el ejecutivo sindical;
e) en reunión con el Consejo de Dirección y con la presencia de representantes de las organizaciones se analizan los proyectos de certificados de evaluación;
f) en entrevista con cada evaluado y en presencia del sindicato, dar a conocer al evaluado el contenido del certificado de evaluación, que firman el evaluador y el evaluado;
g) resulta muy importante que cada evaluador esté en capacidad de hacer corresponder los resultados integrales de la evaluación con la categoría que otorga, la cual debe ser el resultado exhaustivo de un profundo análisis en la comisión de trabajo encargada de confeccionar el proyecto de certificado de evaluación;
h) el director de la institución educativa informa los resultados del proceso de evaluación, en la asamblea de afiliados; y
i) conserva en archivos los certificados de evaluación durante cinco (5) años.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Derogar la Resolución 160, de fecha 16 de junio de 2014, de la ministra de Educación.

SEGUNDA: La presente Resolución entra en vigor a los 7 días de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

ARCHÍVESE el original de la presente, en el Protocolo de Resoluciones a cargo del Departamento Jurídico de este Ministerio.

DADA en La Habana, a los 2 días del mes de septiembre del año 2026.

Naima Ariatne Trujillo Barreto
Ministra

ANEXO ÚNICO

MODELO 1

CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

<table>
<tr><td colspan="2">CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE</td><td>CURSO ESCOLAR</td><td>MODELO (1)</td></tr>
<tr><td>NOMBRES</td><td colspan="2">PRIMER APELLIDO</td><td>SEGUNDO APELLIDO</td></tr>
<tr><td>CARGO</td><td colspan="2">INSTITUCIÓN EDUCACTIVA DE TRABAJO</td><td>MUNICIPIO</td></tr>
<tr><td colspan="2">GRADO, ASIGNATURA O ESPECIALIDAD EN QUE LABORA
(PARA MAESTROS Y PROFESORES)</td><td>AÑOS DE EXPERIENCIA EN LA ACTIVIDAD</td><td>TÍTULO QUE POSEE</td></tr>
<tr><td colspan="4">TEXTO DEL CERTIFICADO</td></tr>
<tr><td colspan="4">A PARTIR DE AQUÍ UTILIZAR LAS HOJAS NECESARIAS PARA DESARROLLAR LOS INDICADORES
RESULTADOS DEL TRABAJO.
PREPARACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.
CARACTERÍSTICAS PERSONALES EN CORRESPONDENCIA CON LOS PRINCIPIOS DE LA ÉTICA PEDAGÓGICA Y PROFESIONAL</td></tr>
</table>

MODELO 2
CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

NOMBRES	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	MODELO (2)

CARGO	INSTITUCIÓN EDUCACTIVA DE TRABAJO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

RESULTADO GENERAL DE LA EVALUACIÓN	RECOMENDACIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN
___MUY BIEN ___BIEN ___REGULAR ___MAL % DE ASISTENCIA	_____PRORROGAR LA PERMANENCIA EN EL CARGO HASTA LA PRÓXIMA EVALUACIÓN. _____PASAR A UN CARGO MENOR COMPLEJIDAD PERTENEZCA O NO A ESTA CATEGORÍA. _____DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL.

EVALUADOR

NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	FECHA	FIRMA Y CUÑO

OPINIÓN DEL EVALUADO
_____CONFORME
_____DISCREPA Y APELA
_____DISCREPA Y NO APELA

_____ FIRMA DEL EVALUADO

_____ FECHA

DISTRIBUCIÓN:
EJEMPLAR 1: ARCHIVO DE LA INSTITUCIÓN
EJEMPLAR 2: AL EXPEDIENTE LABORAL DEL EVALUADO
EJEMPLAR 3: AL TRABAJADOR EVALUADO

EDUCACIÓN SUPERIOR
GOC-2026-546-O78
RESOLUCIÓN 56 /2026

POR CUANTO: La Ley 189 "Código de Trabajo", de 30 de julio de 2026, en su Artículo 6 establece que la evaluación del trabajo para el personal docente se rige por la disposición complementaria y en la Disposición Final Segunda se establece que el Ministerio de Educación Superior en un plazo de cuarenta y cinco días contados a partir de la aprobación del Código de Trabajo, presentan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la actualización de la reglamentación concerniente a la evaluación del trabajo del personal docente.

POR CUANTO: Mediante la Resolución 66, de 16 de junio de 2014, del ministro de Educación Superior, se establece el Procedimiento para la Evaluación de los Profesores del Sistema de la Educación Superior, el que debe ser actualizado a todos los efectos.

POR CUANTO: La elevación de la autoridad y responsabilidad de los distintos niveles de dirección de las universidades y en especial del personal docente, con el fin de incrementar la calidad de la educación superior, aconsejan modificar las regulaciones para la planificación, organización, control y evaluación del trabajo de los profesores universitarios.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me están conferidas en el inciso d) del Artículo 145 de la Constitución de la República de Cuba,

RESUELVO

ÚNICO: Aprobar el siguiente:

PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE LOS PROFESORES DEL SISTEMA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Artículo 1. El jefe de departamento docente o cátedra, director de Centro de Estudios, Centro Universitario Municipal y de Filial Universitaria Municipal, según corresponda, es el responsable de la planificación, organización, control y evaluación del trabajo de los profesores universitarios que dirige.

Artículo 2. La elaboración del plan de resultados de los profesores universitarios se realiza cada año natural por el jefe del departamento docente o cátedra, director de Centro de Estudios, Centro Universitario Municipal o de Filial Universitaria Municipal según corresponda, conciliados con los profesores y teniendo en cuenta las tareas que tributan al cumplimiento de los objetivos estratégicos, los procesos y sus indicadores, las prioridades del curso, la disciplina laboral, la labor educativa y el incremento de la calidad de la educación superior, así como los resultados y recomendaciones de la evaluación del año anterior.

Artículo 3. Para la elaboración del plan de resultados de los profesores universitarios, se tienen en cuenta:

a) Las funciones generales y las específicas de la categoría docente que ostente el profesor;
b) los objetivos estratégicos;
c) los procesos de pregrado, posgrado, ciencia, tecnología e innovación, extensión universitaria, recursos humanos, información, comunicación e informatización, internacionalización, y aseguramiento material y financiero;
d) indicadores con metas de resultados cuantitativos;
e) tareas a realizar, con precisión de responsables, participantes y fecha de inicio y culminación de cada una;

f) resultados de la evaluación del profesor en el período anterior por procesos; y
g) el criterio del profesor.

Artículo 4. El plan de resultados es elaborado en un ambiente de cordialidad y respeto mutuo, con participación activa de los profesores, firmado por el evaluador y el profesor, y archivado en el departamento o cátedra del Centro de Estudios, Centro Universitario Municipal o de Filial Universitaria Municipal, el que expide una copia al profesor.

Artículo 5. En la elaboración del plan de resultados en el proceso de pregrado se debe considerar la planificación en las siguientes actividades:

a) Impartición de cursos de pregrado;
b) acciones para potenciar el aprendizaje de los estudiantes en las asignaturas que imparte en función de la eficiencia académica;
c) desarrollo del trabajo metodológico en las disciplinas y asignaturas;
d) dirección de procesos académicos en la carrera, disciplina, asignatura y año académico;
e) participación en las tareas asociadas al proyecto educativo del año;
f) satisfacción de los estudiantes con la labor del profesor en su formación ideológica-educativa;
g) satisfacción de los estudiantes con la calidad del proceso docente-educativo;
h) acciones de orientación vocacional y profesional;
i) desarrollo de acciones específicas con alumnos ayudantes y estudiantes de alto aprovechamiento docente;
j) planificación y organización de la práctica laboral;
k) tutoría de la práctica laboral;
l) tutorías a los grupos científicos estudiantiles;
m) tutorías a trabajos de curso;
n) tutorías a trabajos de diploma;
o) tutorías de otras formas de culminación de estudios; y
p) otras tareas que se les asignen en correspondencia con la Categoría Docente.

Artículo 6. En la elaboración del plan de resultados en el proceso de posgrado se debe considerar la planificación en las actividades siguientes:

a) Impartición de cursos de posgrado;
b) desarrollo del trabajo metodológico;
c) dirección de procesos académicos en la formación académica de posgrado;
d) impartición de programas de superación y posgrado vinculados a sectores estratégicos;
e) impartición de programas de superación y posgrado vinculados al desarrollo local;
f) tutorías a tesinas de especialidad;
g) tesis de especialidad planificadas a defender en las que se desempeña como tutor;
h) tutorías a tesinas de especialidad vinculadas a sectores estratégicos;
i) tesis de especialidad planificadas a defender en las que se desempeña como tutor, vinculadas a sectores estratégicos;
j) tutorías a tesinas de especialidad vinculadas al desarrollo local;
k) tesis de especialidad planificadas a defender en las que se desempeña como tutor, vinculadas al desarrollo local;
l) tutorías a tesis de maestrías;
m) tesis de maestría planificadas a defender en las que se desempeña como tutor;
n) tutorías a tesis de maestrías vinculadas a sectores estratégicos;

o) tesis de maestría planificadas a defender en las que se desempeña como tutor, vinculadas a sectores estratégicos;
p) tutorías a tesis de maestrías vinculadas al desarrollo local;
q) tesis de maestría planificadas a defender en las que se desempeña en las que se desempeña como tutor, vinculadas al desarrollo local;
r) tutorías a tesis de doctorado;
s) tesis doctorales planificadas a defender en las que se desempeña en las que se desempeña como tutor;
t) tutorías a tesis de doctorado vinculadas a sectores estratégicos;
u) tesis de doctorado planificadas a defender en las que se desempeña como tutor vinculadas a sectores estratégicos;
v) tutorías a tesis de doctorado vinculadas al desarrollo local;
w) tesis doctorales planificadas a defender en las que se desempeña en las que se desempeña como tutor vinculadas al desarrollo local;
x) impartición de cursos de posgrado a cuadros y reservas del Estado y el Gobierno con nivel superior; y
y) otras tareas que se les asignen en correspondencia con la Categoría Docente.

Artículo 7. En la elaboración del plan de resultados en el proceso de ciencia, tecnología e innovación se debe considerar la planificación en las actividades siguientes:

a) Participación en proyectos de investigación asociados a programas nacionales;
b) participación en proyectos de investigación asociados a programas sectoriales;
c) participación en proyectos de investigación asociados a programas territoriales;
d) participación en proyectos de investigación no asociados a programas con demanda externa;
e) participación en proyectos de I+D+i para el desarrollo local y sectores estratégicos;
f) publicaciones en la Web de Ciencia y Scopus;
g) publicaciones en bases de datos especializadas internacionales y Scielo;
h) libros y capítulos de libros a publicar;
i) director o editor de una revista indexadas en la Web de Ciencia y Scopus;
j) director o editor de una revista indexada en bases de datos especializadas internacionales y Scielo;
k) revisión de artículos en revistas indexadas en la Web de Ciencia y Scopus;
l) revisión de artículos en revistas indexadas en bases de datos especializadas internacionales y Scielo;
m) premios Academia de Ciencias de Cuba;
n) premios Academia de Ciencias de Cuba en sectores estratégicos;
o) premios nacionales de innovación en los sectores estratégicos;
p) premios provinciales del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente;
q) premios Academia de Ciencias de Cuba que contribuyen al desarrollo local;
r) premios provinciales del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente con impactos al desarrollo local;
s) participación en eventos científicos como ponente;
t) acciones en los grupos científico-estudiantil;
u) patentes; y
v) otras tareas que se les asignen en correspondencia con la Categoría Docente.

Artículo 8. En la elaboración del plan de resultados en el proceso de extensión universitaria se debe considerar la planificación en las actividades siguientes:

a) Proyectos comunitarios con impactos en el desarrollo local;
b) actividades extensionistas con impacto social que den respuestas a los programas y políticas priorizadas en el país;
c) actividades extensionistas deportivas y culturales en la universidad;
d) capacitación para cuadros y reservas del Estado y el Gobierno que no son universitarios;
e) acciones vinculadas a Cátedras Honoríficas y/o la Cátedra del Adulto Mayor; y
f) otras tareas que se les asignen en correspondencia con la Categoría Docente.

Artículo 9. En la elaboración del plan de resultados en el proceso de recursos humanos se debe considerar la planificación en las actividades siguientes:

a) Obtención de una Categoría Docente superior;
b) orientación para el cambio de categoría docente a profesores que ostentan una categoría inferior;
c) participación en los tribunales para la obtención de Categorías Docentes;
d) tutoría de recién graduados en preparación;
e) plan de formación para alcanzar el título de Máster o Especialista;
f) plan de formación doctoral;
g) acciones de superación y autosuperación;
h) preparación como cantera o reserva de cuadro; y
i) otras tareas que se les asignen en correspondencia con la Categoría Docente.

Artículo 10. En la elaboración del plan de resultados en el proceso información, comunicación e informatización se debe considerar la planificación en las actividades siguientes:

a) Actualización de sus perfiles académicos en las redes sociales científicas;
b) difusión de resultados en las redes sociales científicas y repositorios institucionales con salida a Internet;
c) acciones en las redes sociales;
d) diseño y desarrollo de cursos masivos, abiertos y en líneas, disponibles en Entornos Virtuales de Enseñanza Aprendizaje;
e) acciones en la educación a distancia;
f) desarrollo de competencias digitales en estudiantes, profesores, investigadores y trabajadores no docentes;
g) utilización de los recursos tecnológicos para evitar incidentes de ciberseguridad; y
h) otras tareas que se les asignen en correspondencia con la Categoría Docente.

Artículo 11. En la elaboración del plan de resultados en el proceso de internacionalización se debe considerar la planificación en las actividades siguientes:

a) Participación en redes y asociaciones internacionales académicas y científicas;
b) acciones de movilidad académica;
c) proyectos internacionales con términos de referencia;
d) proyectos internacionales que tributen a sectores estratégicos;
e) proyectos internacionales que tributen al desarrollo local; y
f) otras tareas que se les asignen en correspondencia con la Categoría Docente.

Artículo 12. En la elaboración del plan de resultados en el proceso de aseguramiento material y financiero se debe considerar la planificación en las actividades siguientes:

a) Generación de otros ingresos en divisas y moneda nacional;
b) acciones para el mejoramiento de la infraestructura;
c) responsabilidad sobre la custodia y cuidado de los bienes materiales asignados;
d) acciones para el uso racional de los portadores energéticos;
e) responsabilidades asignadas en las acciones de control interno; y
f) otras tareas que se les asignen en correspondencia con la Categoría Docente.

Artículo 13. El jefe de departamento docente o cátedra, director de Centro de Estudios, Centro Universitario Municipal o de Filial Universitaria Municipal, según corresponda, realiza el control sistemático y riguroso del plan de resultados del profesor, que permita:

a) Valorar el cumplimiento parcial del plan de resultados como base para la evaluación anual del trabajo;

b) adoptar decisiones adecuadas para el cumplimiento de los resultados programados para el año natural; e

c) incluir nuevas tareas y actualizar el plan de resultados dejando evidencia de los cambios realizados.

Artículo 14. Previo a la evaluación del trabajo se realiza una reunión en cada departamento docente o cátedra, Centro de Estudios, Centro Universitario Municipal o de Filial Universitaria Municipal, según corresponda, para la toma de criterios sobre el trabajo desarrollado por los profesores durante el año.

Artículo 15. La evaluación del trabajo de los profesores universitarios tiene como objetivo valorar el cumplimiento del plan de resultados del año con la calidad requerida y de las recomendaciones realizadas en las evaluaciones anteriores, así como el ejemplo y el prestigio personal.

Artículo 16. Para la evaluación del trabajo se tiene en cuenta la autoevaluación del profesor universitario, el control sistemático realizado al desarrollo del plan de resultados, las opiniones de los trabajadores expresados en la reunión de toma de criterios, de los estudiantes y de otros directivos que han intervenido en el trabajo realizado por el profesor.

Artículo 17. La evaluación se basa en los principales resultados del trabajo de los profesores, así como en la calidad e impacto de estos, y refleja con claridad los incumplimientos, insuficiencias, deficiencias, y las recomendaciones para la próxima etapa.

Artículo 18. La evaluación de cada proceso y del plan de resultados se califica de la manera siguiente:

a) Excelente: cuando se obtienen resultados relevantes que contribuyen de forma significativa a los objetivos estratégicos;

b) bien: cuando se cumple con calidad el trabajo planificado;

c) regular: cuando existen incumplimientos en el plan de resultados que no atentan con el cumplimiento de los objetivos estratégicos; y

d) mal: cuando existen incumplimientos en el plan de resultados reiterados o significativos que atentan con el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Artículo 19. Para la evaluación del desempeño se tiene en cuenta la evaluación de cada proceso, realizando una valoración integral del trabajo realizado.

Artículo 20. El proceso para la evaluación anual de los profesores universitarios está comprendido entre los meses de diciembre y enero.

Artículo 21. En el momento de efectuarse la evaluación del trabajo el profesor debe haber laborado, al menos, el 70 % del período que se evalúa; en caso de no cumplir este requisito tiene que esperar al próximo período evaluativo y mantiene la evaluación anterior.

Artículo 22. Los profesores que laboran mediante contrato de trabajo por tiempo determinado, se evalúan de acuerdo con estas regulaciones.

Artículo 23. Cuando el profesor esté inconforme con el resultado de la evaluación de su trabajo, puede manifestar su discrepancia por escrito ante el jefe inmediato superior del evaluador, en el plazo de siete (7) días hábiles posteriores a la notificación.

Artículo 24. El jefe inmediato superior del evaluador, según corresponda, decide lo que procede en correspondencia con la discrepancia planteada en un plazo de veinte (20) días hábiles.

Artículo 25. Contra la decisión del jefe inmediato superior del evaluador, el profesor puede reclamar en materia de derecho ante el órgano de justicia laboral o el órgano encargado de solucionar los conflictos de trabajo, conforme lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 26. De mantener la inconformidad con la decisión adoptada por las instancias anteriores, el profesor puede reclamar ante la vía judicial dentro de un plazo de diez días hábiles, contados a partir de la decisión adoptada por el órgano de justicia laboral o el órgano encargado de solucionar los conflictos de trabajo, conforme lo previsto en la legislación vigente.

DISPOSICIÓN ESPECIAL

ÚNICA: Los Ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, por interés de la defensa y la seguridad nacional, ajustan a sus particularidades lo establecido en la presente Resolución.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: La presente Resolución entra en vigor a los siete días posteriores a su publicación en la Gaceta Oficial de la República.

SEGUNDA: Derogar la Resolución 66, de 16 de junio de 2014, del ministro de Educación Superior.

ARCHÍVESE el original de esta Resolución en el Departamento Jurídico Independiente de este Ministerio.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DADA en La Habana, a los 10 días, del mes de septiembre de 2026, ¨Año del Centenario del Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz¨.

Dr. C. Walter Baluja García
Ministro

FINANZAS Y PRECIOS
GOC-2026-547-O78
RESOLUCIÓN 203/2026

POR CUANTO: La Ley 75 “De la Defensa Nacional”, de 21 de diciembre de 1994, dispone en su Artículo 81, que los órganos y organismos estatales, en las entidades económicas e instituciones sociales organizan y ejecutan la preparación de los ciudadanos en interés de la defensa nacional, consignando, además, que sus máximos dirigentes responden porque los trabajadores a ellos subordinados no resulten afectados en materia de salarios y beneficios adicionales, dirigidos a estimular la producción y los servicios, durante el tiempo que permanezcan cumpliendo con su obligación de prepararse para la defensa.

POR CUANTO: La Ley 113 “Del Sistema Tributario”, de 23 de julio de 2012, en su Artículo 230 establece que se excluyen de la base imponible del Impuesto por la Utilización de la Fuerza de Trabajo, los importes que por concepto de salarios y beneficios adicionales devenguen los milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales y reservistas que sean movilizados por los comités militares de los sectores militares por períodos mayores de diez días; y en la Disposición Final Segunda, inciso f), faculta al ministro de Finanzas y Precios, cuando circunstancias económicas y sociales a su juicio así lo

aconsejen, para modificar las normas y procedimientos para el cálculo, pago y liquidación de los tributos.

POR CUANTO: La Resolución 278, dictada por la ministra de Finanzas y Precios, de 16 de junio de 2014, establece el "Procedimiento Financiero a aplicar a los participantes en Movilizaciones Militares"; el que resulta necesario actualizar.

PORTANTO: En el ejercicio de la atribución que me está conferida en el Artículo145, inciso d) de la Constitución de la República de Cuba,

RESUELVO

ÚNICO: Aprobar el siguiente:

"PROCEDIMIENTO FINANCIERO A APLICAR A LOS PARTICIPANTES EN MOVILIZACIONES MILITARES"

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1. El presente Procedimiento tiene como objetivo establecer el tratamiento financiero a aplicar a los trabajadores que participan en movilizaciones militares, en cuanto al pago de salarios u otras remuneraciones, vacaciones y de prestaciones de seguridad social a corto plazo; descuentos y retenciones; aplicación de responsabilidad material; y la aplicación del Impuesto por la Utilización de la Fuerza de Trabajo y la Contribución a la Seguridad Social.

Artículo 2. Este Procedimiento es de aplicación a los sujetos siguientes:

a) A los reservistas y los milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que sean movilizados por los comités militares y los sectores militares, a reuniones de estudios, actividades de preparación u otras relacionadas con la defensa;
b) a los trabajadores del sector estatal y no estatal; y
c) a las personas sin vínculo laboral que participan en movilizaciones militares.

CAPÍTULO II

TRATAMIENTO FINANCIERO

Artículo 3.1. Las entidades del sector estatal, las organizaciones políticas y de masas y las sociedades mercantiles de capital ciento por ciento (100 %) cubano, acumulan el nueve coma cero nueve por ciento (9,09 %) por concepto de vacaciones anuales pagadas y efectúan los descuentos y retenciones de los salarios, cuando proceda, de sus trabajadores movilizados.

2. Efectúan, además, el pago por las prestaciones de la seguridad social a corto plazo que procedan, a los reservistas y milicianos que se incapaciten durante la movilización, a partir de dicha incapacidad.

Artículo 4. Cuando el período de movilización no exceda de diez días hábiles, los gastos en que se incurra por el pago de salarios a los trabajadores movilizados, más el nueve coma cero nueve por ciento (9,09 %) por concepto de vacaciones anuales pagadas, el Impuesto por la Utilización de la Fuerza de Trabajo y el doce coma cinco por ciento (12,5 %) de la Contribución a la Seguridad Social, son asumidos por:

a) Las entidades, con cargo a la cuenta bancaria que corresponda, cuando se trate de movilizaciones de reservistas y las movilizaciones de milicianos para actividades de comprobación de la disposición combativa;
b) los milicianos, a cuenta de sus vacaciones anuales pagadas, cuando se trate de

movilizaciones para reuniones de estudios militares (concentrados), una vez cada cinco años; y

c) en el caso de las movilizaciones para reuniones de estudios militares (concentrados) que se efectúan en una ocasión, o más de una ocasión, en un término de cinco años, los gastos se asumen por los milicianos la única o primera vez, respectivamente, a cuenta de sus vacaciones anuales pagadas, y por la entidad el resto de las movilizaciones que se realicen dentro de ese período, asumiendo dichos gastos como se describe en el inciso a) de este propio Artículo.

Artículo 5. Cuando los reservistas y los milicianos movilizados por un período superior a diez días, laboran en el sector estatal, en las organizaciones políticas o de masas o en las sociedades mercantiles de capital ciento por ciento (100 %) cubano, los sectores militares, escuelas, unidades militares o dependencias de las Fuerzas Armadas Revolucionarias o del Ministerio del Interior, o los consejos Provincial y de la Administración municipales del Poder Popular, reintegran a las entidades de procedencia de los movilizados, previa presentación de la solicitud de reintegro, el importe de los salarios pagados a los movilizados por éstas, más el nueve coma cero nueve por ciento (9,09 %) por concepto de vacaciones anuales pagadas.

Artículo 6.1. Las solicitudes de reintegro a que se refieren en el Artículo anterior son presentadas por las entidades estatales, las organizaciones políticas y de masas y las sociedades mercantiles de capital ciento por ciento (100 %) cubano, a las escuelas provinciales de preparación para la defensa, unidades militares, sectores militares y jefaturas provinciales del Ministerio del Interior, cuando se trate de movilizaciones de reservistas; y a los consejos Provincial y de la Administración municipales del Poder Popular, cuando se trate de movilizaciones de milicianos, según corresponda.

2. Las solicitudes de reintegros se presentan dentro de los sesenta (60) días naturales posteriores a la fecha en que finalice la movilización; y decursado este término sin presentarse, la entidad asume los gastos de los salarios pagados a los movilizados.

Artículo 7.1. A la solicitud de reintegro mencionada en los artículos precedentes, se les adjuntan los documentos siguientes:

a) Talón inferior de la "Notificación de Reunión de Estudios Militares", en el que aparece consignado el titular y el número de la cuenta bancaria a la cual se debita el reintegro;

b) "Certificado de Desmovilización" expedido por el Sector Militar, la escuela, unidad militar o dependencia de las Fuerzas Armadas Revolucionarias o del Ministerio del Interior, según corresponda, en el que conste fechas de inicio y terminación de la movilización, así como los días de ausencias injustificadas que durante el período de movilización tuvo el movilizado; y

c) Modelo "Desglose de los Salarios Pagados", el que es llenado por la entidad que solicita el reintegro y firmado por el director de la misma, certificando los datos que se consignan en el inciso anterior, estampando el cuño de la entidad.

2. Estos documentos se presentan en los modelos establecidos por los organismos facultados.

Artículo 8. Las escuelas provinciales de preparación para la defensa, las unidades militares, los sectores militares, las jefaturas provinciales del Ministerio del Interior y los consejos Provincial y de la Administración municipales del Poder Popular, reciben y re-

visan las solicitudes presentadas, de no existir incongruencias en los datos, presentan en las sucursales bancarias donde operan sus cuentas bancarias, las órdenes de reintegros correspondientes.

Artículo 9.1. Los reservistas y los milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales movilizados que laboran en el sector no estatal y otras formas asociativas, reciben la remuneración durante el período de movilización por las escuelas, unidades militares o dependencias de las Fuerzas Armadas o del Ministerio del Interior donde se preparan a cargo de los presupuestos aprobados a esas entidades.

2. La remuneración a que se hace referencia en el apartado anterior se abona según lo establecido para cada caso en la legislación vigente.

Artículo 10. A los reservistas y milicianos que durante el período de movilización, se les aplique indemnización por concepto de responsabilidad material, se les descuentan los importes que correspondan por:

a) Las entidades a las que se encuentren vinculados laboralmente; y
b) las escuelas, unidades militares o dependencias de las Fuerzas Armadas o del Ministerio del Interior, en el caso de los desvinculados.

Artículo 11. A tales efectos las escuelas provinciales de preparación para la defensa y otros centros de preparación pertenecientes a las Regiones Militares y las unidades o dependencias de las Fuerzas Armadas y del Ministerio del Interior, remiten las órdenes de descuentos correspondientes, a las entidades de procedencia de los movilizados.

Artículo 12. Los descuentos a que se refiere el artículo 12, se aportan al Presupuesto del Estado por el párrafo correspondiente del Clasificador de Recursos Financieros del Presupuesto del Estado vigente, dentro de los cinco días siguientes al cierre del mes en que se efectúen dichos descuentos.

CAPÍTULO III
TRATAMIENTO TRIBUTARIO

Artículo 13. No se realiza el aporte al Presupuesto del Estado por concepto de Impuesto por la Utilización de la Fuerza de Trabajo y la Contribución a la Seguridad Social, por los importes de los salarios y beneficios adicionales devengados por los reservistas y milicianos movilizados por períodos superiores a los diez días.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Derogar la Resolución 278, dictada por la ministra de Finanzas y Precios, de 16 de junio de 2014.

SEGUNDA: Esta Resolución entra en vigor en un plazo de 7 días posteriores a su publicación en la Gaceta Oficial de la Republica de Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la Republica de Cuba.

ARCHÍVESE el original en la Dirección Jurídica de este Ministerio.

DADA en La Habana, a los 14 días del mes de septiembre de 2026.

Vladimir Regueiro Ale
Ministro

SALUD PÚBLICA
GOC-2026-548-O78
RESOLUCIÓN 114/2026

POR CUANTO: La Ley 189, Código de Trabajo, de 30 de julio de 2026, en el Artículo 6 dispone que los profesionales y técnicos de la salud se rigen por disposiciones normativas complementarias con respecto a su contratación, ubicación, reubicación, promoción e inhabilitación, y la Disposición Final Segunda establece que en un plazo de hasta cuarenta y cinco días a partir de la aprobación de esta Ley, el Ministerio de Salud Pública presenta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las regulaciones que actualizan lo concerniente a estas materias.

POR CUANTO: La Ley 165 "Ley de la Salud Pública", de 22 de diciembre de 2023, establece en el Artículo 5 que el Ministerio de Salud Pública es el organismo de la administración central del Estado rector de la salud pública y en el Artículo 99 reconoce al organismo como autoridad sanitaria en materia de seguridad y salud del trabajo para dictar conjuntamente con otros organismos las medidas que correspondan para la ejecución y control de las consultas de diagnósticos de enfermedades profesionales.

POR CUANTO: La Resolución 283, de 16 de junio de 2014, del ministro de Salud Pública aprueba el listado de enfermedades profesionales y el procedimiento para la prevención, análisis y control de las mismas en el Sistema Nacional de Salud, la que es necesario derogar, atendiendo a lo dispuesto por el nuevo Código de Trabajo, así como a los nuevos escenarios laborales y sociales del país.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me están conferidas enel Artículo 145 inciso d) de la Constitución de la República de Cuba,

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar el siguiente:

LISTADO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES Y EL PROCEDIMIENTO PARA SU PREVENCIÓN, DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y CONTROL EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

CAPÍTULO I
SECCIÓN PRIMERA
Disposiciones Generales

Artículo 1. La presente Resolución tiene por objeto actualizar el listado de enfermedades profesionales y el procedimiento para su prevención, diagnóstico, análisis y control en el Sistema Nacional de Salud, atemperado a los postulados del nuevo Código de Trabajo que se establece en los anexos de la presente disposición jurídica.

CAPÍTULO II
SECCIÓN PRIMERA
De las enfermedades profesionales

Artículo 2. Las enfermedades profesionales se determinan a partir de las evidencias científicas, corroboradas por los resultados de estudios específicos, que incluyen la inspección de las zonas y locales implicados que validen con fiabilidad los daños y la magnitud a la salud de los trabajadores que en esa actividad se desempeñan.

Artículo 3.1. Para la validación de los resultados obtenidos en los estudios que determinan el origen de una enfermedad profesional, que incluyen la identificación de sus causas, el Ministerio de Salud Pública de conjunto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ejecutan las acciones que correspondan en el ámbito de sus respectivas competencias.

2. El ejercicio de validación de enfermedades profesionales se realiza con la participación de las organizaciones sindicales.

Artículo 4.1. A los efectos de reconocer una enfermedad profesional, el Ministerio de Salud Pública evalúa y determina mediante dictamen aquellos hallazgos que hayan sido estudiados y validados con impactos en la salud de los trabajadores.

2. Este reconocimiento se realiza por medio de las estructuras sanitarias en los territorios y con la participación de unidades nacionales de referencia y los grupos nacionales de las especialidades, de forma permanente, coordinada y multidisciplinaria.

Artículo 5. Las enfermedades profesionales para su prevención, diagnóstico y control se ordenan atendiendo a:

a) Causadas por exposición a agentes químicos, físicos y biológicos, citadas en los anexos 1, 2 y 3;
b) por sistemas de órganos diana, del sistema respiratorio, de enfermedades de la piel, trastornos músculo-esqueléticos, trastornos mentales y del comportamiento, que se citan en los anexos 4, 5, 6 y 7; y
c) causadas por agentes cancerígenos, se cita en Anexo 8 a la presente Resolución.

CAPÍTULO III

SECCIÓN PRIMERA

Del procedimiento para reconocer una enfermedad profesional

Artículo 6. Cuando el médico de asistencia de una persona trabajadora considere o sospeche que la enfermedad que padece es de origen profesional, lo remite a la consulta de enfermedades profesionales que corresponda, según la ubicación del centro de trabajo en el que labore.

SECCIÓN SEGUNDA

Criterios para el diagnóstico

Artículo 7. El diagnóstico de una enfermedad profesional requiere cumplir con los criterios siguientes:

a) Ocupacional;
b) higiénico-epidemiológico;
c) clínico;
d) laboratorio; y
e) legal.

Artículo 8. Los criterios citados en el apartado anterior se rigen por los principios siguientes:

I. Criterio ocupacional: historia documentada de exposición de la persona trabajadora a un agente causal o a condiciones especiales de trabajo potencialmente lesivas para su salud.

Se determina la exposición en el área laboral y la historia ocupacional teniendo en cuenta las tareas o actividades realizadas en:

a) Puestos de trabajo;
b) tiempo de exposición;
c) turnos de trabajo;

d) condiciones y medio ambiente de trabajo;
e) niveles de exigencias de las tareas o actividades;
f) materias primas empleadas;
g) herramientas;
h) equipos;
i) peligrosidad;
j) otras que se consideren de relevancia por la autoridad sanitaria; y

II. Criterio higiénico-epidemiológico:

a) Corresponde la indagación y verificación de la existencia en el ambiente laboral de factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se desempeña o se ha desempeñado que pueden causar alguna afección.
b) A través de este criterio se verifica el cumplimiento de normas de prevención, uso de equipos de protección personal, sistema de control de riesgo laboral y su funcionamiento, condiciones higiénico sanitarias, información sobre evaluaciones de riesgos y monitoreo ambiental en los lugares de trabajo y se investiga el grupo de trabajadores expuestos a las mismas condiciones y factores de riesgo a fin de identificar otros casos que presenten manifestaciones clínicas similares y de otros casos reportados con anterioridad.

III. Criterio clínico:

a) Determinado por la fase de la enfermedad contraída por el trabajador, que puede estar delimitada en sus aspectos clínicos, según la evolución y el estadío en que se encuentre la enfermedad.
b) Las manifestaciones clínicas que orientan al diagnóstico de la enfermedad profesional pueden ser inespecíficas, precoces o típicas.

IV. Criterio de laboratorio:

Referente al conjunto de pruebas o medios diagnósticos a emplear para confirmar la sospecha de la enfermedad profesional, se incluyen con igual valor, los resultados de laboratorios ambientales y de monitoreo biológico, de estudios por imágenes, anatomopatológicos y terapéuticos.

V. Criterio legal:

Cuando la enfermedad diagnosticada a la persona trabajadora está incluida en el listado.

SECCIÓN TERCERA
Sobre las consultas de enfermedades profesionales

Artículo 9.1. En todas las provincias los directores generales de salud constituyen consultas de enfermedades profesionales.

2. Estas consultas se ubican en establecimientos de salud, preferentemente vinculados a los servicios hospitalarios, de forma que permitan asegurar con integralidad las demandas diagnósticas y multidisciplinarias de este tipo de atención.

Artículo 10.1. Los directores generales de salud en las provincias designan a los médicos especialistas a cargo de la consulta de enfermedades profesionales en sus territorios.

2. Este personal para el ejercicio de estas funciones, de forma previa a su designación, debe estar capacitado y entrenado en las materias vinculadas a la salud ocupacional.

Artículo 11. El médico especialista a cargo de la consulta de enfermedades profesionales de la dirección general de salud a nivel provincial es el facultado para emitir mediante dictamen el diagnóstico definitivo de enfermedad profesional y certificarlo.

Artículo 12. Cuando se diagnostique una enfermedad profesional se procede de la siguiente forma:

a) El médico especialista a cargo de la consulta de enfermedades profesionales, notifica el dictamen y explica el resultado a la persona trabajadora que motivó el estudio y al empleador, en un plazo no mayor de setenta y dos horas posteriores a su emisión;
b) los directores generales de salud a nivel provincial tienen la responsabilidad de exigir y controlar al empleador la realización deun estudio higiénico epidemiológico y de cumplir las medidas sanitarias pertinentes para la prevención y eliminación de los factores de riesgo que conducen a la aparición de dicha enfermedad; y
c) seguimiento a la evolución del estado de salud de la persona trabajadora enferma en la consulta de enfermedades profesionales, hasta su remisión o control, en las frecuencias que se consideren pertinentes caso.

SECCIÓN CUARTA
Notificación, análisis y control de las enfermedades profesionales

Artículo 13. Para la notificación, el análisis y el control de las enfermedades profesionales, el médico especialistaejecuta las acciones siguientes:
a) Informar en la hoja de cargo de la consulta de enfermedades profesionales;
b) notificar mediante la tarjeta de Enfermedades de Declaración Obligatoria el dictamen del caso a los involucrados;
c) comunicar a la autoridad de salud que corresponda;y
d) contestar la encuesta de enfermedades profesionales y remitir a la dirección de Salud Ambiental del organismo.

Artículo 14. La autoridad sanitaria en el territorio para el análisis y control de las enfermedades profesionales ejecuta las acciones siguientes:
a) Evaluar los casos notificados para determinar el comportamiento de las enfermedades profesionales, sus causas y factores condicionantes con periodicidad trimestral;
b) comunicar el resultado de los análisis de las enfermedades profesionales, sus causas y factores condicionantes a la autoridad de salud que corresponda y otros usuarios de la información; y
c) verificar el cumplimiento a nivel de entidades laborales las recomendaciones sanitarias emitidas tras el análisis de la enfermedad profesional de que se trate, sus causas y factores condicionantes.

SECCIÓN QUINTA
De las reclamaciones

Artículo 15.1. El empleador o la persona trabajadora diagnosticada con una enfermedad profesional pueden presentar reclamación sobre el dictamen emitido por el médico especialista a cargo de la consulta de enfermedades profesionales, ante el director general de Salud en la provincia correspondiente, en un plazo de diez (10) días hábiles contados a partir de su notificación.

2. El director general cuenta con treinta (30) días hábiles para evaluar la reclamación, dictaminar y notificar a los promoventes.

3. De estar inconformes con el resultado, los promoventes tienen derecho a trasladar su inconformidad al ministro de Salud Pública, por intermedio del viceministro que atiende las actividades de salud ambiental en el organismo.

CAPÍTULO IV
SECCIÓN PRIMERA
De la prevención de enfermedades profesionales

Artículo 16. Para la prevención de enfermedades profesionales, las acciones de salud se orientan hacia los centros de trabajo y las personas trabajadores, siendo las de mayor impacto las siguientes:

a) Articular los componentes de promoción de salud y prevención de la enfermedad, daño e incapacidad laboral;
b) orientar la promoción de la salud para adoptar y cumplir las políticas públicas favorecedoras de la relación trabajo-salud; así como prevenir las causas inmediatas y subyacentes de la enfermedad profesional;
c) facilitar que las personas trabajadoras puedan asumir una vida individual, social y económica productiva; y
d) organizar las acciones de la promoción de salud para el autocuidado, la ayuda mutua y la conformación de entornos laborales sanos con participación social.

Artículo 17. Con el propósito de prevenir la enfermedad profesional, el consecuente daño y la posible incapacidad, los empleadores deben:

a) Identificar, evaluar y controlarlos riesgos en puestos de trabajo, tareas y ocupaciones, según la práctica habitual de la inspección sanitaria estatal y las autoridades sanitarias competentes a la actividad;
b) atender de forma individual a la persona trabajadora, por medio de la valoración y el dictamen de la aptitud para el trabajo, a través de la realización de los exámenes médicos ocupacionales, pre-empleo, periódico, de reintegro, de retiro y/o extraordinario con una periodicidad no mayor de un año; y
c) cumplir las recomendaciones emitidas por la inspección sanitaria estatal y las autoridades sanitarias competentes a la actividad, a través de dictámenes sanitarios y de aptitud laboral que se notifiquen.

SEGUNDO: El empleador tiene la obligación de cumplir las recomendaciones médicas que se emitan en el dictamen de declaración de enfermedad profesional.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Derogar la Resolución 283, del ministro de Salud Pública, de 16 de junio de 2014.

SEGUNDA: La presente Resolución entra en vigor a los siete días de su publicación en la Gaceta Oficial de la República.

TERCERA: El viceministro que atiende la actividad de Salud Ambiental en el organismo queda encargado de asegurar el cumplimiento de lo que por la presente se dispone.

CUARTA: La Dirección de Registros Médicos y Estadísticas de Salud en coordinación con la Dirección de Salud Ambiental, ambas unidades organizativas del órgano central, y el Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, en un plazo de diez (10) días naturales posteriores a la publicación en la Gaceta Oficial de la presente Resolución, emiten los procedimientos organizativos que permitan en los servicios del Sistema Nacional de Salud, el control del flujo de la información, el análisis y la adopción de decisiones para la prevención y el control de estas enfermedades.

COMUNÍQUESE a los viceministros, directores generales de salud y directores de unidades nacionales adscriptas y subordinadas al órgano central.

DESE CUENTA al ministro de Trabajo y Seguridad Social y al secretario general de la Central de Trabajadores Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

ARCHÍVESE el original en el protocolo de resoluciones de la Dirección Jurídica del Ministerio de Salud Pública.

DADA en el Ministerio de Salud Pública, en La Habana, a los 15 días del mes de septiembre de 2026, "Año del Centenario del Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz".

Dr. José Angel Portal Miranda
Ministro

ANEXO I

ENFERMEDADES PROFESIONALES CAUSADAS POR LA EXPOSICIÓN A AGENTES QUÍMICOS

Grupo 1. Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Arsénico y sus compuestos	Cáncer de pulmón (C34), Cáncer de piel (C44), Cáncer de vejiga (C67)	• Preparación, empleo y manipulación del arsénico y sus compuestos • Metalurgia del arsénico y fundición de cobre. Industria electrónica • Fabricación, preparación y utilización de tintas, lacas (gas arsina), insecticidas, parasiticidas y raticidas • Preparación y conservación de pieles y plumas y conservación de madera • Producción de vidrio, aleaciones de plomo. medicamentos y semiconductores • Pirotecnia • Industria farmacéutica • Taxidermia • Restauradores de arte • Desincrustado de calderas • Decapado de metales • Limpieza de metales • Revestimiento electrolítico de metales • Aleación con otros metales (Pb). Refino de Cu, Pb, Zn, Co (presente como impureza)
Aluminio y sus compuestos	Aluminosis Cáncer	• Operaciones de soldadura • Galvanoplastia • Fundición • Tratamiento del agua • Productos farmacéuticos • Industria del aluminio (producción, fabricación y soldadura de aluminio) • Recubrimiento con polvo de aluminio (exposición a humos metálicos, actividad de metalización, recubrimiento de la superficie de acero
Berilio y sus compuestos	Beriliosis (pulmón) (J63.2), Dermatitis alérgica de contacto (L23), Beriliosis crónica (J63.2), granulomas hepáticos (K75), Cáncer de pulmón (C34)	• Manipulación y empleo del berilio y sus compuestos • Preparación de aleaciones y compuestos de berilio • Fabricación de cristales, cerámicas, porcelanas y productos altamente refractarios

Grupo 1. Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Cadmio y sus compuestos	Dermatitis alérgica de contacto (L23), Granulomas hepáticos (K75) Cáncer de pulmón (C34)	Preparación y empleo industrial de cadmio: • Preparación del cadmio por procesado del zinc, cobre o plomo • Fabricación de acumuladores de níquel-cadmio • Fabricación de pigmentos cadmíferos para pinturas, esmaltes, barnices, materias plásticas, papel, caucho, pirotecnia • Fabricación de lámparas fluorescentes • Soldadura y oxicorte de piezas con cadmio • Fabricación de células fotoeléctricas • Fabricación de varillas de soldadura • Trabajos en horno de fundición de hierro o acero • Fusión y colada de vidrio • Barnizado y esmaltado de cerámica • Tratamiento de residuos peligrosos en actividades de saneamiento público • Fabricación de pesticidas
Cobre y sus compuestos	Ulceración del tabique nasal (J34.8) Fibrosis pulmonar crónica (J68.4), Granulomas hepáticos (K71.8) Dermatitis de contacto alérgica (L23)	Exposición a polvos y humos de Cobre, especialmente en: • Metalurgia y refinación térmica y electroquímica, aleación, mecanizado, soldadura, desmantelamiento y reciclaje • Los alambres, cables y conductores eléctricos representan una parte sustancial en proporción del uso industrial del cobre, seguido de la aleación y fabricación de bronce y latón • En plomería y techado en la industria de la construcción • El óxido cúprico se ha utilizado como componente de pintura para fondos de barcos y como pigmento en vidrio, cerámica, esmaltes, esmaltes de porcelana y gemas artificiales • El óxido cúprico es un componente del fundente en la metalurgia del cobre, composiciones pirotécnicas, fundentes para soldadura de bronce • En productos agrícolas como insecticidas y fungicidas. El óxido cúprico negro se usaba (y a veces todavía se usa) para corregir suelos deficientes en cobre y se añade a los complementos alimenticios con fines nutricionales • El hidróxido cúprico se utiliza en la fabricación de electrodos de baterías y para el tratamiento y papel teñido • Es un pigmento, un aditivo alimentario, un mordiente para teñir • La ftalocianina de cobre se utiliza ampliamente como pigmento para pinturas aunque su uso se restringe mayoritariamente a elementos artísticos • Acuñación y joyería, galvanoplastia, la preparación de catalizadores de cobre para la industria química y otros usos químicos especiales • En reciclaje de residuos de cobre.

Grupo 1. Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Cromo trivalente y sus compuestos	Asma ocupacional inducida por irritantes (K71.9) Insuficiencia renal tóxica con necrosis tubular (N17.0) .Enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC), (J68.4) Asma alérgica ocupacional (J45.0) Ulceración septal de la nariz (J34.0) Cáncer de pulmón (C34)	Preparación, empleo y manipulación de los compuestos de cromo (cromatos, dicromatos alcalinos y el ácido crómico): • Fabricación de catalizadores, productos químicos para el curtido y productos de tratamiento de la madera • Aserrado y mecanizado de madera tratada con compuestos de cromo • Fabricación y empleo de pigmentos, colorantes y pinturas a base de compuestos de cromo • Curtido al cromo de pieles • Fabricación de cerillas o fósforos • Galvanoplastia y tratamiento de superficies de metales con cromo • Decapado y limpieza de metales y vidrios (ácido sulfocrómico o ácido crómico) • Litograbados • Fabricación de aceros inoxidables • Trabajos que implican soldadura y oxicorte de aceros inoxidables • Fabricación de cemento y sus derivados • Procesado de residuos que contengan cromo
Manganeso y sus compuestos	Manganesismo (T57.2), Encefalopatía tóxica crónica (G92) Asma ocupacional inducida por irritantes (J68.3) Dermatitis de contacto	Extracción, preparación, transporte, manipulación y empleo del manganeso y sus compuestos, y especialmente: • Fabricación de aleaciones ferrosas y no ferrosas con bióxido de manganeso, especialmente ferromanganeso • Fabricación de pilas secas • Soldadura con compuestos del manganeso • Preparación de esmaltes • Fabricación de colorantes y secantes que contengan compuestos de manganeso • Preparación, utilización, manutención y transportes de abonos con sulfato de manganeso • Fabricación de baterías • Industria química como agente oxidante, preparación de oxígeno, cloro, fabricación de aditivos alimentarios; utilización como agente antidetonante • Soldadura con electrodos de manganeso • Curtido de pieles • Uso de compuestos órgano mangánicos como aditivos de fuel oil y algunas naftas sin plomo

Grupo 1. Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Mercurio y sus compuestos	Dermatitis de contacto (L23 , Edema pulmonar químico (J68.1), Encefalopatía tóxica crónica (G92), polineuropatía tóxica (G62.2), Insuficiencia renal crónica progresiva (N14.3),	Extracción, tratamiento, preparación, empleo y manipulación del mercurio, de sus amalgamas, de sus combinaciones y de todo producto que lo contenga, y especialmente: • Extracción y recuperación del metal en las minas y en los residuos industriales • Dorado, plateado, estañado, bronceado y damasquinado con ayuda del mercurio o sus sales • Electrólisis con mercurio • Producción electrolítica de clorina • Preparación de zinc amalgamado para pilas eléctricas. • Fabricación y reparación de acumuladores eléctricos de mercurio • Fabricación de baterías • Fabricación y reparación de termómetros, barómetros, bombas de mercurio, lámparas de incandescencia, lámparas radiofólicas, tubos radiográficos, rectificadores de corriente y otros aparatos que lo contengan • Trabajos en laboratorios de fotografía • Empleo del mercurio o de sus compuestos como catalizadores • Preparación y utilización de amalgamas y compuestos del mercurio • Fabricación y empleo de pigmentos y pinturas anticorrosivas • Preparación y tratamiento del pelo en pieles y materias análogas • Preparación de especialidades farmacéuticas que lo contengan
Níquel y sus compuestos	Intoxicación por níquel tetracarbonilo (T56.8),) Dermatitis alérgica de contacto (L23) Asma ocupacional inducida por sensibilizadores (J45.0) Cánceres de pulmón (C34) y de cavidad nasal (C30.0) y de senos paranasales (C31)	Fundición y refino de níquel, producción de acero inoxidable, fabricación de baterías. • Producción de níquel • Niquelado electrolítico de los metales • Trabajos de bisutería • Fabricación de aleaciones con níquel (cobre, manganeso, zinc, cromo, hierro, molibdeno) • Fabricación de aceros especiales al níquel (ferroniquel) • Fabricación de acumuladores al níquel-cadmio • Empleo como catalizador en la industria química • Trabajos que implican soldadura y oxicorte de acero inoxidable • Trabajos en horno de fundición de hierro y de acero inoxidable • Desbarbado y limpieza de piezas de fundición • Industria de cerámica y vidrio • Aplicación por proyección de pinturas y barnices que contengan níquel • Procesado de residuos que contengan níquel

Grupo 1. Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Plomo y sus compuestos	Síndrome de disfunción reactiva de las vías respiratorias (RADS) (J68.3), Saturnismo), Nefropatía crónica por plomo (N14.3), (G92), Parálisis del nervio cubital (G52), dermatitis de contacto irritante (L24), Encefalopatíatóxicacrónica (G92)	Extracción, tratamiento, preparación y empleo del plomo, sus minerales, sus aleaciones, sus combinaciones y de todos los productos que lo contengan, y especialmente: • Extracción, tratamiento, metalurgia, refinado, fundición, laminado y vaciado del plomo, de sus aleaciones y de metales plumbíferos • Fabricación, soldadura, rebabado y pulido de objetos de plomo o sus aleaciones • Estañado con ayuda de aleaciones de plomo • Recuperación de plomo viejo y de metales plumbíferos • Fabricación de zinc; fusión de zinc viejo y de plomo en lingotes • Temple en baño de plomo y trefilado de los aceros templados en el baño de plomo • Revestimiento de metales por pulverización de plomo o el llenado de vacíos • Fabricación y reparación de acumuladores de plomo • Fabricación de municiones y artículos pirotécnicos • Manipulación de pinturas, lacas, barnices o tintas a base de compuestos de plomo • Trabajos con soplete de materias recubiertas con pinturas plumbíferas • Trabajos de fontanería • Trabajos de imprenta • Cromolitografía efectuada con polvos plumbíferos • Talla de diamantes donde se usen «gotas» de plomo • Industria del vidrio • Industria de la cerámica y alfarería • Industria de la construcción • Fabricación y manipulación de los óxidos y sales de plomo • Utilización de compuestos orgánicos de plomo en la fabricación de materias plásticas • Fabricación y manipulación de derivados alcoilados del plomo (plomo tetrametilo, plomo tetraetilo): preparación y manipulación de las gasolinas que los contengan y limpieza de los tanques • Preparación y empleo de insecticidas con compuestos de plomo

Grupo 1. Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Vanadio y sus compuestos	Bronquitis (J68), Asma ocupacional inducida por irritantes (J68.3), Dermatitis de contacto por irritantes (L24)	Obtención y empleo del vanadio y sus compuestos o de productos que lo contengan, y especialmente: • Empleo de óxidos de vanadio como catalizadores en procesos de oxidación de la industria química y como reveladores y sensibilizadores fotográficos • Limpiezas de calderas y tanques, hornos de fuel-oil • Preparación de pentóxidos de vanadio usado, entre otros fines, en la producción de minerales de aluminio. • Fabricación de ferrovanadio • En metalurgia durante la extracción y refinación, donde puede ocurrir exposición al dióxido y trióxido de vanadio • La fabricación de herramientas, especialmente de hojas de corte y taladros resistentes a las vibraciones. • Producción de pigmentos para cerámica (pentóxido de vanadio) y como mordiente de teñido en la industria textil (sulfato y tetracloruro de vanadio) • Uso de catalizadores (silicatos de vanadio) para procesos de oxidación en la industria química, como la producción de ácido sulfúrico, de anhídrido maleico a partir de benceno (ahora en gran parte descontinuado), y de anhídrido ftálico de o-xileno y naftaleno • Revelador fotográfico (pentóxido de vanadio, metavanadato de amonio) y como reactivo en química analítica (metavanadato de amonio) • El sulfato de vanadilo como tratamiento hipoglucemiante en pacientes no insulino dependientes diabetes tipo 2 • Los óxidos de vanadio, en particular el pentóxido, se producen durante la combustión de petróleo y otros combustibles fósiles, puede producirse una exposición significativa a los residuos de hornos de las refinerías de petróleo o a las cenizas y el hollín de las calderas alimentadas por petróleo en la conducción, reparación, mantenimiento y limpieza de calderas industriales e intercambiadores de calor de turbinas de gas en sectores térmicos, principalmente plantas termoeléctricas • Otra fuente de exposición son las escorias de ferrovanadio en la industria del acero y provenientes de la extracción y molienda de minerales
Zinc y sus compuestos	Neumonitis químicas (J68.0),	• Protección de estructuras de acero mediante galvanización • Industria del automóvil, de equipos eléctricos y de máquinas, herramientas ligeras, ferretería, juguetes y artículos de lujo • En la fabricación de techos, cajas para baterías secas y planchas de impresión • Producción de baterías no recargables (zinc-carbono) acumuladores eléctricos (baterías) • Fabricación de pinturas, lacas, y barnices, cosméticos, productos farmacéuticos, fabricación de vidrio,

Grupo 1. Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Fósforo y sus compuestos	Edema pulmonar (químico) (J68.1), Hepatotoxicidad con necrosis hepática (K71.1)	Preparación, empleo y manipulación del fósforo y especialmente en las industrias química, farmacéutica, gráfica y en la producción de productos agrícolas.
Flúor y sus compuestos	Neumonitis química aguda (J68.0) Enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC) (J68.4)	Preparación industrial de productos químicos fluorados: tetrafluoroetileno y su polímero (Teflón) clorofluorohidrocarburos, perfluoroácidos y alcoholes
Ácidos Minerales o inorgánicos	Asma ocupacional (J68.3), Queratoconjuntivitis (H16.2), Dermatitis de contacto irritante aguda (L24). Enfermedad pulmonar obstructiva crónica (EPOC) (J68.4) Ulceración del tabique nasal (J34.8) Cáncer de laringe (C32)	Los ácidos inorgánicos se utilizan como intermediarios químicos y catalizadores en reacciones químicas. Se encuentran en una variedad de industrias, incluidas la metalúrgica y la carpintería, la textil, la de colorantes, petróleo y fotografía. Ejemplos: • En el trabajo con metales, se utilizan a menudo como limpiadores agentes antes de soldar, enchapar o pintar. Ácido sulfámico, ácido sulfúrico y clorhídrico el ácido se utiliza en galvanoplastia • El ácido perclórico se utiliza en el revestimiento de metales • El ácido clorhídrico, el ácido sulfúrico, el ácido perclórico y el ácido sulfámico se utilizan ampliamente en la industria y como agentes de limpieza • El ácido clorhídrico (cloruro de hidrógeno en solución acuosa) se utiliza para acidificar industrialmente y refinar minerales de estaño y tantalio, convertir almidón de maíz en jarabe y eliminar incrustaciones de calderas y equipos de intercambio de calor. Se utiliza como curtiente en la industria del cuero • El ácido fluorhídrico se utiliza en la producción de compuestos de flúor orgánico e inorgánico, en procesos de fluoración y como catalizador ácido particularmente en la alquilación de parafinas en la industria petrolera, en procesos tecnológicos no químicos, como remoción de arena de piezas fundidas metálicas, pulido, glaseado y grabado de vidrio y procesamiento de esmalte. El ácido fluorhídrico se utiliza ampliamente como agente desoxidante en productos domésticos y por los fontaneros, que suelen trabajar en el sector informal • El ácido sulfúrico se utiliza en papel pergamino y en diversos procesos, incluida la purificación de petróleo, el refinado de aceite vegetal, la carbonización de tejidos de lana, extracción de uranio a partir de pechblenda y decapado de hierro y acero. Junto con el ácido perclórico, se utiliza en la industria de explosivos • El ácido sulfámico es un retardante de llama en las industrias maderera y textil y agente blanqueador y bactericida en las industrias de pulpa y papel; Se utiliza para la estabilización del cloro en piscinas • El ácido nítrico se utiliza en la fabricación de nitrato de amonio para fertilizantes y explosivos, en síntesis, orgánica, metalurgia, flotación de minerales, producción de joyas, industria farmacéutica • Fabricación de isopropanol (alcohol isopropílico), productos sintéticos etanol (alcohol etílico), ácido sulfúrico, ácido nítrico, fertilizantes fosfatados, jabón, detergente, baterías de plomo, fundición de cobre, decapado y otros tratamientos ácidos de metales

Grupo 1. Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Ácido sulfúrico y óxidos de azufre	Asma ocupacional (J68.3), Quemaduras y Corrosión del tracto respiratorio (T27) Quemaduras y Corrosiones de la superficie externa del cuerpo (T20-T25) , Dermatitis de contacto irritante aguda (L24),	Ácido sulfúrico: • Producción, almacenamiento y manipulación de ácido sulfúrico. Ejemplos: Refinado de aceites vegetales, Purificación de petróleo, como ácido para acumulador en la electrolisis, en la industria química (producción de abonos) y laboratorios Dióxido de azufre • Producción de ácido sulfúrico, Refino de minerales ricos en azufre, Combustión del azufre (carburantes fósiles) y refinerías de minerales metálicos
Amoníaco	Neumonitis química aguda y bronquitis (J68.0) Asma ocupacional inducida por irritantes (J68.3), Fibrosis pulmonar (J68.4)	Producción de abonos artificiales, Fabricación de hielo artificial, utilizando amoniaco como refrigerante. Los hornos de coque, fábricas de gas, Utilización en laboratorios, Galvanoplastia, y otros.
Bisulfuro de carbono	Sulfocarbonismo	En síntesis, químicas de productos como pesticidas, colorantes y medicamentos. La extracción de grasas industriales de canales de matadero y de harina de pescado, de resinas céreas de pulpa de madera y de aceites de origen natural
Hidrocarburos alifáticos y aromáticos halogenados	Neumonitis química aguda y bronquitis Efectos sobre los sistemas endocrino, inmunológico, nervioso y reproductivo tras la exposición a derivados de bifenilos (T53.7, T65.8, X46, X49, Y16, Y19) Encefalopatía tóxica crónica (G92),) Efectos sobre el sistema nervioso periférico (G62.2)	• Producción y uso de lacas, tintas, pinturas, barnices, resinas, revestimientos de superficies, pinturas, decapantes, caucho, plásticos, colorantes, textiles, farmacéutica y tintorería • Productos de limpieza y desengrasantes • En la industria farmacéutica • Como disolventes, productos químicos intermedios en la industria
Benceno y sus homólogos (Xileno, tolueno, Metilbenceno)	Neumonitis química aguda y bronquitis (J68.0 Depresión de la médula ósea (anemia aplásica) (D61.2) Síndrome mielodisplásico (preleucémico) (D46.9) Encefalopatía tóxica crónica (G92)	Industria química en la síntesis de una gran variedad de productos químicos. En la producción y manipulación de combustibles. En la producción y uso de solventes y diluyentes para grasas, ceras, resinas, aceites, tintas, pinturas, lacas, adhesivos, colas, plásticos, caucho, en el decapado de piezas metálicas, en la limpieza en seco. En la impresión por fotograbado. Se utiliza como intermediario químico y en la fabricación de tintes, detergentes, explosivos, productos farmacéuticos y colorantes.

Grupo 1. Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Nitroglicerina u otros ésteres de ácido nítrico	Encefalopatía tóxica aguda (G92), Encefalopatía tóxica crónica (G92),	• Preparación y producción compuestos de nitroglicerina y otros ésteres de ácido nítrico • Como explosivos tanto para fines civiles (minería, perforación de pozos petrolíferos, movimiento de tierras y demolición) como en el ámbito militar como propulsores de proyectiles y cohetes y como agentes explosivos • Industria farmacéutica se utilizan pequeñas cantidades en la elaboración de nitroglicerina y la isosorbida (fármaco del tipo de los nitratos) • Como abrillantador en el acabado de la madera
Alcoholes, glicoles y cetonas.	Neumonitis química aguda (J68.0), Neuropatía óptica tóxica debida a toxicidad del metanol (H46) Encefalopatía tóxica crónica (G92)	Los alcoholes inferiores, glicoles y cetonas, y otros, como éteres y éter-glicoles, ésteres y acetales, se denominan comercialmente “disolventes oxigenados” y se emplean ampliamente en muchas aplicaciones tecnológicas como: • Disolventes y como reactivos químicos industriales • En síntesis, químicas industriales, en la fabricación de productos industriales o de consumo y en la manipulación de productos formulados. que los contienen • En la industria farmacéutica
Plaguicidas. Pueden ser de tipo: • Órganos fosforados • Carbamatos • Organoclorados (ver cloro y sus compuestos	Intoxicación aguda por pesticidas (T60): Dermatitis alérgica de contacto (L23),	Entre los trabajadores que manipulan pesticidas se pueden identificar las siguientes categorías. • Trabajadores industriales dedicados a la producción y formulación de pesticidas comerciales • Aplicadores de pesticidas en la agricultura y en la gestión de problemas de salud pública, junto con sus asistentes • Trabajadores agrícolas que ingresan a campos de cultivo que han sido tratados con pesticidas • Trabajadores industriales que utilizan materiales o productos tratados con pesticidas • Trabajadores no industriales que ingresan a espacios cerrados tratados con pesticidas o manipulados artículos que han sido tratados con pesticidas • Transporte, almacenamiento y distribución de los productos plaguicidas que contienen órgano fosforado y carbonatos inhibidores de la colinesterasa

ANEXO II
ENFERMEDADES PROFESIONALES CAUSADAS POR LA EXPOSICIÓN A AGENTES FÍSICOS

Grupo 2. Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos		
Agente	Enfermedades	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Ruido	Hipoacusia ocupacional por ruido • Deficiencia auditiva aguda causada por ruido (H83.3) +Z57.0 • Deficiencia auditiva crónica causada por ruido (H83.3) +Z57.0	Cualquier actividad laboral que exponga a los trabajadores a: • Ruido continuo, con nivel sonoro equivalente diario igual o superior a 85 decibeles A, dB(A) • Ruido de impacto por encima de los 100 decibeles (dB) Ejemplos de ocupaciones en riesgos: • Remachado y martillado de metales • Control y puesta a punto de motores potentes y veloces • Martillos y perforadores neumáticos • Taladro y corte de árboles con sierras portátiles • Salas de recreación (discotecas, etc.) • Trabajos de construcción con máquinas ruidosas (bulldozers, excavadoras, palas mecánicas, etc.) • Motores diesel, en la actividad del transporte (transportes de ruta, ferroviarios y marítimos) • Instalación y pruebas de equipos de amplificación de sonido • Maquinaria de transformación de la madera, sierras circulares, de cinta, cepilladoras y otras • Molienda de áridos, piedras y minerales • Uso de municiones y explosivos
Vibraciones La exposición ocupacional se subdivide en dos categorías principales: • Vibración mano-brazo (VMB) • Vibración de cuerpo completo (VCC)	Trastornos de músculos, tendones, huesos, articulaciones, vasos sanguíneos periféricos o nervios periféricos. Código ICD T75.2, G62.8, G56.0, M65.4, M70.0 + Z57.7 Síndrome de vibración mano-brazo (HAVS) (T75.2, G62.8)	La exposición a VMB se produce en: • Toda actividad laboral no ocasional realizada con el uso de herramientas, equipos, máquinas y dispositivos capaces de transmitir vibraciones al sistema mano-brazo. • La exposición se produce en el uso de herramientas vibratorias manuales accionadas eléctrica y neumáticamente principalmente: minería, trabajo forestal, fundiciones, metalurgia, construcción, industria manufacturera, silvicultura y agricultura, trabajos de artesanía, mantenimiento y reparación. La exposición a VCC se produce en • Cualquier actividad en la que se permanece sobre superficies irregulares vibrantes (plataformas metálicas) y vehículos de motor con mala amortiguación (camiones, tractores agrícolas, carretillas elevadoras, autobuses, bulldozer etc.).

Grupo 2. Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos		
Agente	Enfermedades	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Presión atmosférica La exposición ocupacional ocurre en condiciones de presiones superiores o inferiores a la presión atmosférica estándar	Enfermedades causadas por presiones superiores o inferiores a la presión atmosférica estándar • Barotraumaótico, sinusal y pulmonar (T70.0, T70.1, T70.2. • Enfermedad por descompresión (T70.3) • Embolia gaseosa arterial (T79.0) • Efectos crónicos: osteonecrosisdisbárica (M90.3* + T70.3†)	Todo trabajo realizado en condiciones de aire comprimido o descomprimido • Trabajos subacuáticos en operadores de cámaras submarinas hiperbáricas con escafandra o provistos de equipos de buceo autónomo • Deficiencia mantenida de los sistemas de presurización, en particular durante vuelos de gran altitud • Todo trabajo efectuado en un medio hiperbárico
Temperaturas extremas La exposición ocupacional ocurre en condiciones de altas o bajas temperaturas	Altas temperaturas Golpe de calor (NF01.0) Otros efectos especificados por calor (NF01) Bajas temperaturas Hipotermia (NF02) Otros efectos de la reducción de la temperatura (NF03)	Todo trabajo realizado en ambientes calurosos que determinan riesgo de estrés térmico por Calor: • Se incluyen los trabajos que se realizan a la intemperie (aire libre) y en otros ambientes calurosos ya sean cerrados o semi- cerrados. Ejemplos: bomberos, panaderos, agricultores, trabajadores de la construcción, mineros, trabajadores de salas de calderas, trabajadores de fábricas y otros. Todo trabajo realizado en ambientes fríos que determinan riesgo de estrés por frio: • Se incluyen las labores que se realizan en cámaras frías.
Radiación no ionizante: Ultra violeta (UV)	Fotoqueratitis causada por rayos UV H16.1 9A73, 9A78.Z Fotorretinitis causada por rayos UV y luz visible.(H31.0 9B62) Catarata actínica (H26.8 B10.2Y)	Trabajos a la intemperie que exponen a la radiación ultravioleta natural en actividades agrícolas y ganaderas, mineras, obras públicas, pesca, salvavidas, trabajos en montaña, etc Los grupos ocupacionales de alto riesgo incluyen agricultores, jardineros, torreros, trabajadores de la construcción, techadores, albañiles, trabajadores de la construcción de carreteras y canteras, marineros y pescadores, entre otros Trabajo con equipos de soldadura de metales (sopletes de oxiacetileno e hidrógeno, soldadura por arco de plasma y xenón), lámparas bactericidas, láseres industriales, curado de polímeros y fotolitografía
Radiaciones no ionizantes: Luz visible	Nistagmo de los mineros H55 9C84.5Y	Donde exista la combinación de factores como: trabajo en espacios confinados con niveles de luz muy bajos y condiciones ergonómicas inadecuadas durante largos períodos de tiempo. • Minería subterránea y trabajos en pequeños túneles mal iluminados, combinado con niveles de luz muy bajos y condiciones ergonómicas inadecuadas durante largos períodos de tiempo. Trabajadores de la minería subterránea

Grupo 2. Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos		
Agente	Enfermedades	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Radiación no ionizantes: Infrarrojo (IR)	Fotoqueratitis por efectos térmicos de la radiación infrarroja. (H16.1 9A72) Trastornos de la retina relacionados con el calor causados por la radiación infrarroja (H30-9 9B65.2) Catarata causada por IR (enfermedad de los sopladores de vidrio), H26.8 B10.2	Todo trabajo en el cual los trabajadores se exponen a energía radiante calorífica: • Trabajos con cristal incandescente, masas y superficies incandescentes, en fundiciones, siderúrgicas, acererías, etc • Trabajos de forja, fundición de metales, y altos hornos
Radiación no ionizantes: Láser	Efectos agudos y crónicos, dérmicos y oculares de la exposición a radiaciones láser. (W90 + Z57)	Cualquier trabajo que utilice laser como elemento fundamental. Ejemplos de actividades: • Procesamiento de materiales mediante láser: Corte, Grabado, Perforado, Marcado • Modificación de la superficie y mediciones de alta precisión para alineación y nivelación en la industria de la construcción, minería, topografía terrestre, topografía marina y aplicaciones similares • Aplicaciones quirúrgicas
Radiaciones ionizantes	Síndrome de radiación aguda: Anemia aplásica (D61.2), Hipoplasia medular (D61.9), Gastroenteritis y colitis (K52.0), Efectos neurovasculares (G40.5, R25.1, R27.0, T73.2) Manifestaciones pulmonares agudas debidas a radiación (J70.0) Tiroiditis (E06.9), Hypotiroidismo (E03.9) Alopecia (L58.1) Infertilidad (N46, N97.0) Radiodermatitis aguda(L58.0) Radiodermatitis crónica (L58.1) Catarata por radiación (H26.8) Síndrome de radiación crónica (T66, W88) congénitas (Q86.8) Efectos carcinogénicos de la Radiaciones ionizantes (T66, W88 +Z57.1) VER EN EL Apartado CANCER Otras afecciones que pudieran aparecer y se consideren	Fabricación de productos químicos y farmacéuticos radiactivos. • Empleo de sustancias radiactivas y rayos X en los laboratorios de investigación • Trabajos industriales en que se utilicen rayos X y materiales radiactivos, medidas de espesor y de desgaste • Trabajos en las consultas de radiodiagnóstico, de radio y radioterapia y de aplicación de isótopos radiactivos, en el sector de la salud clínicas, policlínicos, sanatorios, y hospitales • Conservación de alimentos • Reactores de investigación y de producción de energía • Instalación de producción y tratamiento de radioelementos • Instalaciones de tratamiento y almacenamiento de residuos radiactivos • Transporte de sustanciasradiactivas
Enfermedades causadas por otros agentes físicos en el trabajo no mencionadas en los incisos anteriores cuando un vínculo directo se establece científicamente o se determina mediante métodos apropiados para condiciones y prácticas nacionales, entre la exposición a estos agentes físicos derivados de actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador		

ANEXO III

ENFERMEDADES PROFESIONALES CAUSADAS POR LA EXPOSICIÓN A AGENTES BIOLÓGICOS

Grupo 3. Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Leptospira, especie interrogans	Leptospirosis	Trabajadores de arrozales y campo de caña, veterinarios, trabajadores de los servicios de recolección de basuras o de sistemas de alcantarillados, mineros, trabajadores de vaquerías y establecimientos piscícolas, criadores de animales
Brucella	Brucelosis	Veterinarios, carniceros, ganaderos, ordeñadores, empleados de los mataderos, personal de laboratorio, manipuladores de residuos infecciosos y plantas de beneficio de leche
Bacillusanthracis	Carbunco o Ántrax	Agricultores, veterinarios, ganaderos, trabajadores de laboratorio que estén en contacto con animales o sus despojos contaminados
Histoplasmacapsulatum	Histoplasmosis	Trabajadores de los túneles y cavernas, minas abandonas, aseadores de chimenea, espeleólogos, demoledores de edificios, paleadores de heces de aves y murciélagos, restauradores de edificios, trabajador de laboratorio
Virus de Inmunodeficiencia Humana	SIDA (Síndrome de Inmunodeficiencia Humana)	Trabajadores de servicios sanitarios y laboratorio
Virus de la Hepatitis B	Hepatitis B	Trabajadores de servicios sanitarios y de laboratorio
Virus de la Hepatitis C	Hepatitis C	Trabajadores de servicios sanitarios y laboratorio
Enfermedades causadas por otros agentes biológicos en el trabajo no mencionadas en los incisos anteriores cuando un vínculo directo se establece científicamente o se determina mediante métodos apropiados para condiciones y prácticas nacionales, entre la exposición a estos agentes físicos derivados de actividades laborales y la(s) enfermedad(es) contraída(s) por el trabajador		

ANEXO IV

ENFERMEDADES PROFESIONALES DEL SISTEMA RESPIRATORIO

Grupo 4. Enfermedades profesionales del Sistema Respiratorio		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Polvo mineral fibrogénico Polvo de sílice Bacilo Tuberculoso	Silicosis con o sin Tuberculosis	Minería. Construcción. Tallado y pulido de rocas que contengan sílice libre. Uso de productos abrasivos de limpieza, metalurgia, joyería y prótesis de odontología Corte y pulido en seco. Extracción, molienda y utilización de cuarzo de materia prima carga o componente de la cerámica sanitaria, la porcelana y materiales refractarios. Fundición en trabajos de moldeo y extracción de piezas moldeadas. Decapado y pulido por chorro de are
Polvo de asbesto (Crisotilo)	ASBESTOSIS y alteraciones pulmonares inducidas por la exposición al polvo de Asbesto o Amianto (Placas pleurales, Mesotelioma pleural benigno y maligno y Cáncer de pulmón)	Minería Construcción, en la manufactura de plásticos y cauchos, reparación naval y de camiones, en ferrocarriles, plomería, electricistas, carpinteros, Tratamiento preparatorio de fibras de amianto (cardado, hilado, tramado, etc.). Trabajos de aislamiento térmico en construcción naval y de edificios y su destrucción. Desmontaje y demolición de instalaciones que contengan amianto. Carga, descarga o transporte de mercancías que pudieran contener fibras de amianto
Polvo mineral no fibrogénico Polvo de carbón Otros silicatos: Berilio, Talco, Mica, Caolín Polvos radiopacos inertes: Hierro, Plata, Bario, Antimonio. Polvos inorgánicos diversos, Aluminio, Cobalto y carburo de tungsteno, Carburo de silicio (carborundum), Cloruro de polivinilo, Dióxido de titanio, Fibras minerales sintéticas Minerales usados por los técnicos dentales Agregados de nailon	Neumoconiosis causadas por inhalación de otros polvos inorgánicos	Minería Berilio: industria aeroespacial y electrónica, cerámicas, protésicos dentales Talco: minas, empresas de cuero, papel, medicamentos. Mica: utilización industrial de tres compuestos: a) muscovita: compuesto de potasio resistente al calor,en fabricación de ventanas para estufas y hornos; b) flogopita: compuesto de magnesio en la industria eléctrica; y c) vermiculita: en aislamientos, herbicidas y fertilizantes Caolín (arcilla china): relleno en plásticos, adhesivos, fabricación de ladrillos. cosmética, fabricación de baterías, cerámicas. agentes colorantes, fabricación de vidrio
Polvo de algodón. Lino de Cáñamo o de Sisa	Bisinosis.	Industria Textil. Los trabajadores que están en contacto con algodón crudo, sin procesar, que trabajan en el hilado del algodón

Grupo 4. Enfermedades profesionales del Sistema Respiratorio		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Polvo de bagazo Esta se produce tras la exposición crónica a partículas de caña de azúcar enmohecida y contaminada por Thermoactinomycessacchari y Micropolysporafaeni.	Bagazosis	Industria Azucarera Otros usos industriales del bagazo de la caña, dígase en la fabricación de tablas, papel o energía.
Sustancias orgánicas enmohecidas Ejemplos de agentes: S. rectivirgula, T. vulgaris, Sitophilusgranarius, Penicillium, Harina de trigo, Aspergillus y otro	Otras Alveolitis Alérgica Extrínseca. Ejemplos: Pulmón del granjero, Enfermedad de los molineros, Pulmón de limpiadores de embutidos, AAE por polvo de grano de café, Enfermedad de los procesadores de tabaco	Cualquier actividad donde exista exposición a sustancias orgánicas enmohecidas, ejemplos: Granjeros, Agricultores, Trabajadores de molinos de trigo, Procesadores de embutidos, Procesadores de café, Tabaqueros, Trabajadores de museos y otros
Agentes sensibilizantes o irritantes reconocidos e inherentes al proceso de Trabajo, Anhídridos, polvo de madera, fármacos, látex, orina de animales de laboratorios, caspa y pelo de animales, polvo de cereales y harina, tintes reactivos	Asma Ocupacional	Resina epóxica, plásticos, pintura de automóviles, carpinteros, trabajadores de fábricas de muebles y aserraderos. Profesionales de la salud. Técnicos de laboratorios, veterinarios, ganaderos, panaderos, trabajadores de industria cervecera. Trabajadores textiles, peluqueros.
Inhalación de polvo de carbón, polvo de canteras de piedra, polvo de madera, polvo de cereales y del trabajo agrícola, polvo de locales para animales, polvo de textiles, y polvo de papel que resulte de las actividades laborales, humos de soldaduras, vapores Gases irritantes: dióxido de azufre, óxidos de nitrógeno, cloro y otros gases. Exposición al cadmio, al berilio	Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica Ocupacional (EPOC)	Minería, construcción, Industria textil, metalmecánica, industria química, industria del transporte, industria electrónica, trabajadores agrícolas, Escultores, pintores, restauradores de arte. Carpinteros, Cocineros. Procesadores de plásticos, moldeador. Manipulador de almacén, apilador. Soldadores
Esfuerzos continuos de la voz por motivos profesionales	Laringitis nodular (Nódulos de las cuerdas vocales) J370 CA0Y CA0Z	Actividades en las que se precise uso mantenido y continuo de la voz, como son profesores y maestros, animadores de espectáculos públicos, cantantes, actores, teleoperadores, locutores
Cualquier otra enfermedad respiratoria no mencionada en los puntos anteriores donde se establezca y demuestre un vínculo con la exposición a factores de riesgo presentes en las actividades de trabajo.		

ANEXO V

ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA PIEL

Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel.		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Sustancias alergénicas (material proteico, fármacos, sustancias orgánicas de origen animal, vegetal y sustancias químicas sintéticas	Dermatitis alérgica de contacto	Trabajadores de la construcción, pintores, trabajadores expuestos a resinas, de la industria farmacéutica, protésicos dentales, floristas, trabajadores forestales y de la madera, jardineros, esteticistas, peluqueros, personal médico, trabajadores del metal, impresores, trabajadores del caucho, trabajadores textiles; limpieza/servicio doméstico
Rayos UV de origen natural o artificial	Dermatitis de contacto fotoalérgica	Trabajadores al aire libre, trabajadores en interiores expuestos a los rayos UV
Sustancias alergénicas (material proteico, fármacos, sustancias orgánicas de origen animal, vegetal y sustancias químicas sintéticas	Urticaria de contacto	Agricultores, veterinarios, procesadores de alimentos, cocineros, pescadores, trabajadores del sector alimentario
Sustancias alergénicas (material proteico, fármacos, sustancias orgánicas de origen animal, vegetal y sustancias químicas sintéticas	Dermatitis de contacto proteica	Descripción anterior
Sustancias cáusticas como el ácido sulfúrico o bases como el hidróxido de sodio, jabones y detergentes o agentes de limpieza, en particular disolventes	Dermatitis de contacto irritante	Pueden ocurrir dermatosis de contacto irritantes en personas expuestas a tareas laborales con agentes irritantes, entre otros: jabones y detergentes, álcalis y ácidos, fluidos para trabajar metales (aceites de corte), disolventes orgánicos, otros productos derivados del petróleo, agentes oxidantes, agentes reductores, productos farmacéuticos, cemento, conservantes de fibra de vidrio y madera, aceite desmoldante, productos animales y vegetales, y factores físicos, como clima frío, fricción y baja humedad relativa, así como polvos desecantes
Sustancias cáusticas como el ácido sulfúrico o bases como el hidróxido de sodio, jabones y detergentes o agentes de limpieza, en particular disolventes	Quemaduras y corrosiones	Descripción anterior
Otras Dermatosis alérgicas, de contacto y urticaria causadas por otros agentes alergénicos reconocidos y pueden aparecer en actividades laborales no incluidas en lo listado. Otras Dermatosis irritantes de contacto causadas por otros agentes irritantes reconocidos derivadas de actividades laborales no incluidas en lo listado. Se requiere que se establezca científicamente el vínculo directo o se determine mediante métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.		

ANEXO VI

ENFERMEDADES PROFESIONALES POR TRASTORNOS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS

Grupo 6. Trastornos músculo-esqueléticos		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Movimientos repetitivos, esfuerzos contundentes y posturas extremas de la muñeca	Tenosinovitis estiloides radial (Enfermedad de Quervain) M65.4 FB40	Trabajos que exijan aprehensión fuerte con giros o desviaciones cubitales y radiales repetidas de la mano, así como movimientos repetidos o mantenidos de extensión de la muñeca Las actividades repetitivas frecuentes, como abrir frascos, retorcerse las manos, coser, cortar con tijeras, atornillar, ensamblar aparatos electrónicos, pelar verduras y tocar el piano, se han asociado con la enfermedad. Las actividades que implican una desviación radiocubital repetida, como martillar, generalmente se asocian con la afección. Se ha considerado que la combinación de actividades laborales altamente repetitivas y forzadas es más que aditiva, con un aumento en los riesgos estimados.
Movimientos repetitivos, esfuerzos contundentes y posturas extremas de la mano y la muñeca	Tenosinovitis crónica de mano y muñeca (M65.8 FB40.Z&XA)	Trabajadores manufactureros, como los trabajadores de procesamiento de alimentos, carniceros, empacadores y ensambladores. Industria del calzado, Industria automovilística Trabajo repetitivo con un tiempo de ciclo bajo o el trabajo con fuerza de agarre baja con más de la mitad del tiempo del ciclo involucrado en las mismas actividades fundamentales tienen un mayor riesgo de tenosinovitis en comparación con trabajos similares con pocas repeticiones. Trabajos con muchas repeticiones y mucha fuerza de agarre pueden generar un riesgo aún mayor
Presión prolongada en la región del codo	Bursitis del olécranon. M70.2 FB50.1&XA5VA1	Las ocupaciones en las que son comunes las tareas con presión prolongada en el codo y frotamiento repetitivo de la región del olécranon incluyen: pulidores, mineros, relojeros, dibujantes, grabadores, sopladores de vidrio, deportistas, trabajadores de ingeniería aeronáutica y trabajadores textiles
Estancia prolongada en posición de rodillas	Bursitis prepatelar M70.4, FB50.1&XA9L17	Las exposiciones ocupacionales ocurren en ocupaciones y tareas que requieren arrodillarse excesivamente o que causan traumatismos locales, como es el caso de un golpe directo o una caída sobre la rodilla, traumatismos físicos repetidos, fricciones y presiones prolongadas. Todas estas condiciones son típicas de ocupaciones como colocadores de alfombras y pisos, techadores, mineros de carbón, plomeros, trabajadores domésticos, limpiadores, jardineros y pintores
Trabajo repetitivo de fuerza	Epicondilitis, Epicondilitis lateral (codo de tenista), Epicondilitis medial (codo de golfista), (M77.0 FB55.0)	Las actividades ocupacionales asociadas con la epicondilitis incluyen aquellas que requieren brazos levantados frente al cuerpo, manos dobladas o torcidas, movimientos repetitivos del brazo y movimientos precisos de la extremidad superior. Los trabajos que implican doblar/enderezar repetidamente el codo y que se caracterizan por tareas con giros y atornillados frecuentes pueden representar un peligro. Los principales grupos ocupacionales en riesgo son, por tanto, los forestales, los instaladores de tuberías y los proveedores de agua y gas, los cortadores de carne, los trabajadores de la construcción, los fabricantes de salchichas, los envasadores de carne y los cocineros escolares. Las tareas potencialmente peligrosas incluyen pintar, martillar y actividades deportivas profesionales como el remo

Grupo 6. Trastornos músculo-esqueléticos		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Trabajo con períodos prolongados de trabajo de rodillas o en cuclillas	Lesiones de menisco M23.2 FA33.2, S83.2 NC93.3	La exposición ocupacional ocurre en trabajos y tareas que requieren arrodillarse o ponerse en cuclillas durante mucho tiempo, como es el caso de mineros, albañiles, electricistas, alfombradores, carpinteros, techadores, plomeros, trabajadores domésticos, limpiadores, jardineros y pintores
Períodos prolongados de trabajo repetitivo y enérgico, trabajo que implica vibración, posturas extremas de la muñeca o una combinación de los tres	Síndrome del túnel carpiano G56.0 8C10.0	Trabajos en los que se produzca un apoyo prolongado y repetido de forma directa o indirecta sobre las correderas anatómicas que provocan lesiones nerviosas por compresión. Movimientos extremos de hiperflexión y de hiperextensión. Trabajos que requieran movimientos repetidos o mantenidos de hiperextensión e hiperflexión de la muñeca, de aprehensión de la mano como lavanderos, cortadores de tejidos y material plástico y similares, trabajos de montaje (electrónica, mecánica), industria textil, mataderos (carniceros, matarifes), hostelería (camareros, cocineros), soldadores, carpinteros, pulidores, pintores
Otros trastornos musculo esqueléticos en los que se ha establecido científicamente un vínculo directo o se ha determinado mediante métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, entre la exposición a factores de riesgo que surgen de las actividades laborales y de trastornos musculo esqueléticos contraídos por el trabajador		

ANEXO VII
ENFERMEDADES PROFESIONALES POR TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO

Grupo 7. Trastornos mentales y del comportamiento		
Agente	Enfermedad	Principales actividades y ocupaciones de riesgo
Evento o situación estresante de naturaleza excepcionalmente amenazante o catastrófica.	Estrés postraumático F43.1 6B40, 6B41	Cualquier situación traumática ocurrida en el lugar o en ocasión del trabajo. Ejemplos de ocupaciones consideradas de riesgos: • Personal sanitario y de salud • Agentes de policía, bomberos, personal militar, funcionarios penitenciarios, guardias de seguridad • Trabajadores que participan en situaciones de emergencia, rescate, extinción de incendios o cualquier otra actividad que haya causado sufrimiento en el lugar de trabajo
Cronificación del estrés laboral	Síndrome de burnout o síndrome del trabajador quemado	Cualquier actividad laboral que demande elevada carga de trabajo y responsabilidad, y provoque un desajuste entrelas capacidades de la persona y las exigencias a las que está sometido
Otros trastornos mentales o del comportamiento en los que se ha establecido científicamente un vínculo directo o se ha determinado mediante métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, entre la exposición a factores de riesgo que surgen de las actividades laborales y de trastornos mentales y del comportamiento contraídos por el trabajador		

ANEXO VIII
ENFERMEDADES CAUSADAS POR AGENTES CANCERÍGENOS

Grupo 8. Enfermedades causadas por agentes cancerígenos presentes en las actividades laborales		
Agente	Enfermedad	Ocupaciones
Arsénico y sus compuestos	Carcinoma epidermoide de piel	Preparación, empleo y manipulación del arsénico y sus compuestos: minería del arsénico, revestimiento electrolítico de metales Producción y uso de pesticidas, fabricación y empleo de colorantes y pinturas, tratamiento de cueros y maderas con agentes de conservación a base de compuestos arsenicales, taxidermia, pirotecnia, fabricación de municiones y baterías de polarización, industria farmacéutica, fabricación de vidrio, restauradores de arte
Radiaciones ionizantes		Todos los trabajos expuestos a la acción de los rayos X o de las sustancias radiactivas naturales o artificiales o a cualquier fuente de emisión corpuscular: trabajos de extracción y tratamiento de minerales radiactivos, fabricación de equipos de rayos X y de radioterapia, de productos químicos y farmacéuticos radiactivos, empleo de sustancias radiactivas y rayos X en los laboratorios de investigación, trabajos en las consultas de radiodiagnóstico, de radio y radioterapia y de aplicación de isótopos radiactivos, en consultas y hospitales, reactores de investigación y centrales nucleares. Instalaciones de producción y tratamiento de radioelementos o isótopos radiactivos. Instalaciones de tratamiento y almacenamiento de residuos radiactivos. Transporte de materias radiactivas
Hidrocarburos aromáticos policíclicos (PAH), productos de destilación del carbón: hollín, alquitrán de hulla, betún, brea, antraceno, aceites minerales, parafina bruta y los compuestos, productos, residuos de estas sustancias	Neoplasia de piel Carcinoma de células escamosas	Fabricación de pigmentos, deshollinado de chimeneas, pavimentación de carreteras, aislamientos. Operaciones de laminado en metalurgia. Fabricación de cables eléctricos. Trabajos en hornos de carbón o coque. Producción de aluminio. Fabricación de electrodos. Operaciones de destilación en la industria del petróleo. Montadores de motores Mecánicos (trabajos de reparación de vehículos). Trabajos en unidades de combustión (calderas). Producción de gas ciudad. Mantenimiento de redes eléctricas subterráneas. Producción de ladrillos refractarios y cerámicos. Fabricación de neumáticos. Trabajos de impresión en artes gráficas. Los trabajadores de laboratorio, como los de los laboratorios de investigación analítica y biológica
Ácido cianhídrico, cianuros, compuestos de cianógeno y acrilonitrilos	Neoplasia maligna del encéfalo	Preparación de ácido cianhídrico líquido, cianuros, ferrocianuros y otros derivados Utilización del ácido cianhídrico gaseoso en la lucha contra los insectos parásitos en agricultura y contra los roedores. Obtención de metales preciosos (oro y plata) por cianuración. Fabricación de joyas, galvanoplastia. Utilización de acrilonitrilo como pesticida. Fabricación y manipulación de cianamida cálcica y su utilización como abono. Fabricación de colorantes, pigmentos plásticos y fibras sintéticas. Uso en laboratorio

Grupo 8. Enfermedades causadas por agentes cancerígenos presentes en las actividades laborales		
Agente	Enfermedad	Ocupaciones
Compuestos de Níquel	Cáncer primitivo del etmoides y de los senos paranasales	Fundición y refino de níquel, producción de acero inoxidable, fabricación de baterías, producción de níquel por el proceso Mond. niquelado electrolítico de los metales, trabajos de bisutería, fabricación de aleaciones con níquel (cobre, manganeso, zinc, cromo, hierro, molibdeno),fabricación de aceros especiales al níquel (ferroníquel),fabricación de acumuladores al níquel cadmio, empleo como catalizador en la industria química, trabajos que implican soldadura y oxicorte de acero inoxidable, trabajos en horno de fundición de hierro y de acero inoxidable, industria de cerámica y vidrio, aplicación por proyección de pinturas y barnices que contengan níquel, procesado de residuos que contengan níquel
Polvo de madera dura	Neoplasia maligna de senos paranasales	Trabajos con madera dura reconocidos como agente cancerígeno: fabricación de muebles, tala de árboles, trabajos en aserraderos, triturado de la madera en la industria del papel, mecanizado y montaje de piezas de madera, lijado de parqué, tarima
Polvo de madera dura	Neoplasia maligna de cavidad nasal	Descripción anterior
Cromo VI y sus compuestos		Preparación, empleo y manipulación de los compuestos de cromo hexavalente, especialmente los cromatos, dicromatos alcalinos y el ácido crómico: Chapado de metales, fabricación de tintes y pigmentos anticorrosivos, de aceros inoxidables, trabajos que implican soldadura y oxicorte de aceros inoxidables, litograbados, trabajos que implican soldadura y oxicorte de aceros inoxidables
Compuestos de Níquel		Descripción anterior
Polvo de madera dura	Neoplasia maligna de nasofaringe	Descripción anterior
Asbesto y sus formas más usadas Crisotilo, amosita.	Cáncer de laringe	Industrias en las que se utiliza amianto (por ejemplo, minas de rocas amiantíferas, industria de producción de amianto, trabajos de aislamientos, trabajos de construcción, trabajos en garajes. Trabajos que impliquen la eliminación de materiales con amianto
Ácido cianhídrico, cianuros, compuestos de cianógeno y acrilonitrilos	Neoplasia maligna de tráquea, bronquio y pulmón	Descripción anterior

Grupo 8. Enfermedades causadas por agentes cancerígenos presentes en las actividades laborales		
Agente	Enfermedad	Ocupaciones
Polvo de sílice libre.	Cáncer de pulmón	Trabajadores de canteras y granito, trabajadores de cerámica, alfarería, ladrillos refractarios y explotación minera. Fabricación y manutención de abrasivos y de polvos detergentes. Trabajos de desmoldeo, desbardado y desarenado de las fundiciones. Trabajos en chorro de arena y esmeril. Fabricación de pinturas, plásticos y gomas
Hidrocarburos aromáticos policíclicos (PAH), productos de destilación del carbón: hollín, alquitrán de hulla, betún, brea, antraceno, aceites minerales, parafina bruta y los compuestos, productos, residuos de estas sustancias		Descripción anterior
Asbesto y sus formas más usadas Crisotilo, amosita.	Neoplasia maligna de bronquio y pulmón	Descripción anterior
Arsénico y sus compuestos		Preparación, empleo y manipulación del arsénico y sus compuestos: minería del arsénico, revestimiento electrolítico de metales Producción y uso de pesticidas , fabricación y empleo de colorantes y pinturas ,tratamiento de cueros y maderas con agentes de conservación a base de compuestos arsenicales, taxidermia, pirotecnia, fabricación de municiones y baterías de polarización, industria farmacéutica, fabricación de vidrio, restauradores de arte
Berilio y sus compuestos		Manipulación y empleo del berilio y sus compuestos: Industria aeroespacial, aleaciones de metales, fabricación de cristales, cerámicas, porcelanas y productos altamente refractarios
Cadmio y sus compuestos		Preparación del cadmio por procesado del cinc, cobre o plomo, fabricación de acumuladores de níquel-cadmio, de tintes o pigmentos, de lámparas fluorescentes, varillas de soldadura, pesticidas, Trabajos en horno de fundición de hierro o acero
Cromo VI y sus compuestos		Descripción anterior
Compuestos de Níquel		Descripción anterior
Bis-(cloro-metil) éter BCME		Síntesis de plásticos. Industria química Síntesis de resinas de intercambio iónico. Tratamientos de caucho vulcanizado.
Radiaciones ionizantes		Descripción anterior

Grupo 8. Enfermedades causadas por agentes cancerígenos presentes en las actividades laborales		
Agente	Enfermedad	Ocupaciones
Asbesto y sus formas más usadas Crisotilo, amosita.	Mesotelioma y Mesotelioma de pleura	Descripción anterior
Ácido cianhídrico, cianuros, compuestos de cianógeno y acrilonitrilos	Neoplasia maligna de estómago	Descripción anterior
Cloruro de vinilo monómero	Carcinoma hepatocelular	Producción procesamiento y polimerización de cloruro de vinilo. Industria del plástico
Virus de la Hepatitis B (VHB) y Virus de la Hepatitis C (VHC)		Descripción anterior
Ácido cianhídrico, cianuros, compuestos de cianógeno y acrilonitrilos	Neoplasia maligna de hígado:	Descripción anterior
Cloruro de vinilo monómero	Angiosarcoma de hígado	
Asbesto y sus formas más usadas Crisotilo, amosita	Mesotelioma de peritoneo	Descripción anterior
Óxido de etileno	Cáncer de mama	
Ácido cianhídrico, cianuros, compuestos de cianógeno y acrilonitrilos		Descripción anterior
Asbesto y sus formas más usadas Crisotilo, amosita.	Cáncer de ovario	Descripción anterior
Aminas aromáticas (Bencidina y sus sales, naftilamina, y otros)	Cáncer de vejiga	Descripción anterior
Arsénico y sus compuestos	Cáncer de vejiga	Descripción anterior
Aminas (primarias, secundarias, terciarias, heterocíclicas) e hidracinas aromáticas y sus derivados halógenos, fenólicos, nitrosados, nitrados y sulfonados		Descripción anterior
Nitro y amino derivados del Benceno Nitrobenceno		Utilización como disolventes, producción de colorantes, pigmentos, tintes, fabricación de explosivos, Industria farmacéutica y cosmética, industria del plástico, pesticidas, industria textil, química, del papel y del caucho, Utilización de nitrobenceno como enmascarador de olores y el dinitrobenceno en la producción de celuloide.

Grupo 8. Enfermedades causadas por agentes cancerígenos presentes en las actividades laborales		
Agente	Enfermedad	Ocupaciones
Ácido cianhídrico, cianuros, compuestos de cianógeno y acrilonitrilos		Descripción anterior
Ácido cianhídrico, cianuros, compuestos de cianógeno y acrilonitrilos	Neoplasia maligna de próstata	Descripción anterior
Benceno	Leucemia mieloide Aguda	
Radiaciones ionizantes	Leucemia (leucemias linfoblásticas agudas, mieloblásticas agudas y mieloides crónicas)	Descripción anterior
Óxido de etileno	Leucemia linfocítica crónica	Se emplea en la síntesis química de varios productos químicos a granel y especializados. Los principales usos en áreas de esterilización, sectores industriales: textil, detergentes, productos químicos para yacimientos petrolíferos y productos de cuidado personal, productos farmacéuticos y agroquímicos.
Óxido de etileno	Mieloma múltiple	Descripción anterior
Óxido de etileno	Linfoma no Hodgkin	Descripción anterior
Ácido cianhídrico, cianuros, compuestos de cianógeno y acrilonitrilos		Descripción anterior
Virus de la Hepatitis B (VHB) y Virus de la Hepatitis C (VHC)		Trabajadores de servicios sanitarios y de laboratorio
Ácido cianhídrico, cianuros, compuestos de cianógeno y acrilonitrilos	Linfoma Hodgkin	Descripción anterior
Radiaciones ionizantes	Osteosarcoma	Descripción anterior

GOC-2026-549-O78
RESOLUCIÓN 115/2026

POR CUANTO: La Ley 189, Código de Trabajo, del 30 de julio del 2026, en el Artículo 6 dispone que los profesionales y técnicos de la salud se rigen por disposiciones normativas complementarias con respecto a su contratación, ubicación, reubicación, promoción e inhabilitación, y la Disposición Final Segunda establece que en un plazo de hasta cuarenta y cinco días a partir de la aprobación de esta Ley, el Ministerio de Salud Pública presenta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las regulaciones que actualizan lo concerniente a estas materias.

POR CUANTO: La Ley 165, "Ley de la Salud Pública", de 22 de diciembre de 2023, en su Artículo 50 dispone que el Ministerio de Salud Pública, dicta las disposiciones normativas correspondientes para realizar los procesos de habilitación, ubicación, contratación, reubicación, promoción, suspensión temporal, inhabilitación y rehabilitación en el ejercicio de los profesionales y técnicos formados por el Sistema y dispone sobre los plazos y condiciones a cumplir para la reincorporación a los servicios de los profesionales y técnicos formados en su red de instituciones docentes.

POR CUANTO: El Decreto 133 "Reglamento de la Ley de la Salud Pública", de 16 de julio de 2025, en el Artículo 34, establece que los profesionales y técnicos de la salud, comprenden a los graduados en las instituciones docentes del Sistema, así como de otros organismos formadores que se desempeñan en los servicios de atención, protección y recuperación de la salud o en función de estos y de igual forma, con el propósito de asegurar los servicios de salud, en coordinación con los órganos locales del Poder Popular, evalúa y gestiona, cuando corresponda, el completamiento de las plantillas de personal en las instituciones.

POR CUANTO: La Resolución 282, de 16 de junio de 2014, del ministro de Salud Pública aprobó el Reglamento para la contratación, ubicación, reubicación, promoción, inhabilitación y suspensión temporal en el ejercicio de la profesión de los profesionales y técnicos de la medicina, la que es necesario actualizar para dar cumplimiento al mandato.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me están conferidas en el Artículo 145 inciso d) de la Constitución de la República de Cuba,

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar el Reglamento sobre la contratación, ubicación, reubicación, promoción, suspensión e inhabilitación en el ejercicio de la profesión de los profesionales y técnicos de la salud.

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.1. El presente Reglamento dispone las regulaciones específicas sobre las relaciones de trabajo relativas a la habilitación, contratación, ubicación, reubicación, promoción e inhabilitación en el ejercicio de la profesión de los profesionales y técnicos de la salud, que comprenden a los graduados de las diversas formaciones en las instituciones docentes del sector, que se desempeñan en puestos de trabajo vinculados directa o indirectamente a la atención, recuperación y rehabilitación de pacientes, la docencia e investigación en salud, de aplicación en las entidades del Sistema Nacional de Salud.

2. Asimismo comprende a los egresados de nivel superior y de la educación técnica profesional formados por otros organismos, en igual condición.

Artículo 2. En todo lo que se refiera el presente Reglamento a autoridades, responsabilidades y acciones en las direcciones generales de salud provinciales, se incluye a la Dirección General de Salud del municipio especial Isla de la Juventud.

CAPÍTULO II
INCORPORACIÓN AL EMPLEO
SECCIÓN PRIMERA
Habilitación en el ejercicio de la profesión

Artículo 3. La habilitación de los profesionales y técnicos de la salud es un requerimiento para el ejercicio de la profesión, de acuerdo a los requisitos que se disponen en el presente Reglamento y tiene su expresión con la vinculación laboral.

Artículo 4. La habilitación comprende el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Poseer título o certificación equivalente, y de forma excepcional la certificación de la institución docente del organismo, en razón de los conocimientos y habilidades adquiridas;
b) estar inscripto en el Registro de profesionales y técnicos de la salud y disponer del carné que corresponde a la inscripción de graduados de nivel superior formados en el sector;
c) contar con el cuño exigible para el reconocimiento de los documentos médicos legales, para médicos y estomatólogos, así como tener reconocida la rúbrica en el Registro de Legalización de Firmas;
d) haber vencido los ejercicios dispuestos por el Ministerio de Salud Pública, para el desempeño de determinadas actividades, con la acreditación correspondiente;
e) poseer las competencias exigibles de acuerdo con las normas relativas a la capacidad demostrada, según el puesto de trabajo que se trate;
f) no estar inhabilitado ni suspendido en el ejercicio de la profesión; y
g) cumplir otros requisitos dispuestos en la legislación laboral vigente.

Artículo 5. 1. Los empleadores, al momento de establecer la relación de trabajo, como parte del análisis de la capacidad demostrada comprueban los requisitos anteriores.

2. Conjuntamente dejan constancia en el expediente laboral de la verificación de la inscripción en el Registro de Profesionales y Técnicos de la Salud, con el número correspondiente en los casos que procede, así como de la legalización de la rúbrica en el Registro de Legalización de Firmas de la provincia.

3. Al mismo tiempo se actualiza el Registro de Profesionales y Técnicos de la Salud con la nueva ubicación laboral y el resto de los datos que resulten necesarios restablecer.

SECCIÓN SEGUNDA
Inicio de la relación de trabajo

Artículo 6.1. Los directores generales de salud provinciales tienen la responsabilidad de controlar el comportamiento del empleo de los profesionales y técnicos de la salud en las entidades enclavadas en cada territorio, de manera que adoptan las medidas correspondientes a favor de lograr el balance de esta fuerza de trabajo calificada, según las demandas de los servicios de salud.

2. A tales efectos mantienen actualizada la información necesaria sobre la ocupación de las plantillas de cargos en las unidades subordinadas, considerando como base el Registro de Profesionales y Técnicos de la Salud y el Sistema Informatizado de Gestión de Recursos Humanos.

3. Igual responsabilidad corresponde al director de Capital Humano del Ministerio de Salud Pública, respecto a las unidades subordinadas y adscriptas al organismo y al sistema empresarial atendido, que radican en la provincia La Habana.

4. Los empleadores mantienen la actualización de los sistemas de información mencionados y los que sean necesarios para dar cumplimiento a la responsabilidad del control del empleo dispuesto en el presente artículo, incluyendo en ellos las causales precisas de las bajas laborales según los resultados de las entrevistas.

Artículo 7. Los profesionales y técnicos de la salud en busca de empleo se presentan en las áreas de Capital Humano de las instancias que dirigen las autoridades citadas en el Artículo precedente, donde se realizan las propuestas, considerando los siguientes elementos:

a) Preservar el equilibrio en la disponibilidad de esta fuerza de trabajo en las diversas unidades, de acuerdo con el nivel de completamiento de las plantillas de cargos;
b) proteger las actividades y servicios de mayor demanda asistencial y necesidad de desarrollo de las especialidades de las Ciencias Médicas; y
c) considerar la capacidad demostrada, la trayectoria laboral y las potencialidades de desarrollo de los candidatos, en relación con las competencias de los cargos.

Artículo 8. Los profesionales y técnicos de la salud recién graduados durante el cumplimiento del servicio social, los médicos y estomatólogos especialistas recién graduados en especialidades distintas a las de Medicina Familiar y Estomatología General Integral, así como los residentes de las propias especialidades y de otras profesiones, son sujetos de procesos especiales de asignación para el empleo, según se dispone en el presente Reglamento.

SECCIÓN TERCERA
Convocatorias de plazas

Artículo 9.1. Las plazas vacantes de profesionales y técnicos de la salud en las entidades del sector se ponen en convocatoria en los plazos establecidos en los convenios colectivos de trabajo de cada entidad para ser cubiertas con movimientos internos.

2. Puede optar también otro profesional o técnico que no labora en la entidad, no comprendido entre los definidos en el Artículo 8, sin que este acto lo exima de estar sujeto al término de aviso previo establecido en la legislación con relación a la terminación de la relación de trabajo en la entidad en que labora.

3. Las direcciones generales de salud municipales convocan las plazas de todas las unidades que integran la entidad.

4. Los médicos y estomatólogos cuando se gradúan como especialistas en Medicina Familiar o Estomatología General Integral, se mantienen en sus unidades, y ocupa el cargo que les corresponde por el nivel alcanzado.

Artículo 10.1. La publicación de la convocatoria a que se refiere el artículo anterior puede efectuarse por los directores generales de salud provinciales, para garantizar la divulgación más efectiva y en igual sentido procede por el director de Capital Humano del organismo en relación con las entidades subordinadas al Ministerio de Salud Pública radicadas en La Habana.

2. Esta convocatoria procede cuando se realiza apertura de servicios, nuevas inversiones o cuando determinadas circunstancias ameriten impulsar movimientos para el completamiento del capital humano de forma priorizada.

CAPÍTULO III
DEL SISTEMA DE CONTRATACIÓN

Artículo. 11.1. Los empleadores del sector para establecer la relación de trabajo con profesionales y técnicos de la salud pueden utilizar, en adición a lo establecido en la ley, contratos por tiempo determinado ante las siguientes situaciones:

a) Realizar entrenamiento en el puesto de trabajo por el término de hasta ciento ochenta (180) días, que culmina con una evaluación, a profesionales y técnicos de la salud de nueva incorporación que no hayan estado en ejercicio de su práctica profesional por un período mayor de dos años;
b) realizar entrenamientos y preparaciones especiales que se requieran para posteriores actividades en el ejercicio de la profesión;
c) realizar la especialización, con excepción de Medicina Familiar y Estomatología General Integral; y
d) ejecutar labores, por motivo del traslado temporal hacia otra entidad a fin de garantizar la vitalidad de los servicios de salud, ante contingencias y necesidades de cambios de actividad por interrupciones o disminución del nivel de actividad.

Artículo 12.1. Los estudiantes de las diversas formaciones en salud pueden ser contratados, según lo dispuesto en la Ley, en plazas que correspondan a cargos de sus perfiles de formación, con requisitos de calificación inferiores al nivel que cursan y a tales efectos la Dirección General de Docencia del organismo emite la aprobación en razón de los conocimientos y habilidades adquiridos según el año académico vencido.

2. Las instituciones docentes del sector emiten la certificación correspondiente para avalar la calificación formal exigida al estudiante que se contrata en cargos técnicos de la salud de nivel inferior a su perfil de formación.

Artículo 13.1. Los médicos no especializados, exceptuando a los graduados hasta el año 1995, para mantenerse en los cargos que ocupan disponen hasta un año de trabajo efectivo incorporarse al régimen de residencia, lo que se regula en el correspondiente contrato de trabajo.

2. Los técnicos básicos para mantenerse en los cargos que ocupan y alcanzar el nivel de técnico medio superior mediante estudio por encuentros, disponen hasta tres años, lo que se establece en el correspondiente contrato de trabajo.

3. Vencidos los términos anteriores sin producirse las condiciones exigidas, se analiza la pérdida de la capacidad demostrada.

Artículo 14.1. Son causas de suspensión de la relación de trabajo, las que se formalizan mediante suplemento, las situaciones especiales siguientes:

a) Cuando a los médicos y estomatólogos se les otorga una segunda especialidad y en consecuencia se reubican para realizar los estudios de especialización;
b) cuando los licenciados de la salud son seleccionados para formarse como especialistas si no existen las condiciones en la entidad donde se encuentran vinculados y se reubican para realizar los estudios de especialización en otra entidad;
c) ante los movimientos laborales hacia otras entidades del Sistema por necesidades de los servicios o por cambio de actividad debido a interrupciones o disminución del nivel de actividad;
d) para realizar entrenamientos fuera de la entidad en razón de la preparación en la aplicación de nuevos procederes o técnicas, así como por la introducción de nuevas tecnologías; y
e) por la incorporación de otros cursos de capacitación, de formación o superación a tiempo completo por interés estatal.

2. En la unidad donde se incorpore, según las circunstancias anteriores, se formaliza el contrato correspondiente.

Artículo 15.1. El traslado provisional de puesto de trabajo por interés del empleador, se realiza de manera excepcional con el objetivo de garantizar la sostenibilidad, vitalidad y accesibilidad a los servicios de salud, para evitar el daño que pueda producir a los pacientes la falta de asistencia médica y garantizar la atención ante contingencias, condiciones que se suscriben en el contrato de trabajo, el que no puede exceder sin el consentimiento del trabajador el término de hasta ciento ochenta (180) días naturales en el año.

2. Este traslado puede ser interno dentro de la entidad o hacia otra entidad del Sistema Nacional de Salud, representando el interés del sector, cuyos argumentos se presentan al profesional o técnico de la salud por la máxima autoridad de la entidad de conjunto con la organización sindical a igual nivel, cumpliéndose además todas las condiciones dispuestas en la ley para este tipo de situación.

3. El tratamiento salarial aplicable es el previsto en el Código de Trabajo.

Artículo 16. Ante la ocurrencia de una interrupción laboral, se prioriza la reubicación laboral de los profesionales y técnicos de la salud en otros cargos en la propia entidad o en otra del Sistema Nacional de Salud, pudiéndose aplicar además un cambio de labor en acciones de terreno y en la comunidad en labores propias de sus perfiles de formación, según se requiera, y se aplica el tratamiento salarial previsto en el Código de Trabajo.

CAPÍTULO IV
REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

Artículo 17. 1. El profesional o técnico de la salud que, por cualquier causa, no haya estado en ejercicio de su práctica profesional en el Sistema Nacional de Salud por un período mayor de dos (2) años, para reintegrarse, se somete a un entrenamiento con un ejercicio de evaluación único práctico teórico oral, en el término de hasta ciento ochenta (180) días, como requisito para la reanudación de las actividades laborales.

2. Se exonera de tal requisito a los que en el desempeño de otras funciones han desarrollado actividades propias de sus perfiles profesionales.

3. El entrenamiento y la evaluación se realiza siempre que sea posible en la entidad donde debe establecer la relación de trabajo con carácter indeterminado y una vez vencido no se exige el período de prueba.

Artículo 18.1 El ejercicio evaluativo se centra en la evaluación práctica y a tales efectos se cumplen las orientaciones metodológicas para la modalidad práctico teórico oral, así como la guía de observación con su instructivo y los criterios generales para la calificación de este tipo de examen elaborada por la Dirección General de Docencia Médica para cada especialidad.

2. La evaluación final debe dictaminar si el evaluado se encuentra apto o no para reincorporarse a la práctica de su especialidad o especialización en el puesto de trabajo correspondiente.

Artículo 19.1. Cuando los profesionales y técnicos de la salud no son formados en el sector, para reincorporarse en puestos de trabajo vinculados directa o indirectamente a la atención, recuperación y rehabilitación de pacientes, la docencia e investigación en salud o para incorporarse por primera vez, están sujetos a un entrenamiento, en similares condiciones a las referidas en los artículos anteriores, bajo la orientación de un tutor con el objetivo de consolidar las habilidades profesionales.

2. El ejercicio de evaluación, esencialmente de contenido práctico se organiza por el área docente de la institución, quien nombra un tribunal, para la evaluación integrada por no menos de tres (3) especialistas en el área del evaluado, que puede estar integrado por el jefe inmediato superior, un especialista y el tutor.

Artículo 20. Si como resultado de la evaluación se declara no apto al profesional o técnico de la salud se elabora un programa de entrenamiento por parte de la entidad donde se planifica un nuevo ejercicio evaluativo y de volver a declararse no apto, constituye causal de terminación del contrato.

Artículo 21. Los profesionales y técnicos de la salud cuya relación de trabajo se suspende por un período mayor dos (2) años de forma continuada, por las causas establecidas en la ley, cuando se reincorporen a sus actividades laborales, están sujetos al proceso de entrenamiento y evaluación dispuesto en el presente Capítulo.

CAPÍTULO V
ASIGNACIÓN Y TRATAMIENTO LABORAL DE LOS RECIÉN GRADUADOS
SECCIÓN PRIMERA
Sobre la asignación

Artículo 22. El procedimiento de asignación de los profesionales y técnicos recién graduados de las instituciones de educación superior del sector se ajusta a las reglas siguientes:

a) Los directores generales de salud provinciales informan del plan de plazas aprobadas anualmente por el organismo, según tipo de ubicaciones, a los rectores de las universidades de ciencias médicas y decanos de facultades independientes, según corresponda, incluidos los que prestan servicios en los ministerios del Interior y de las Fuerzas Armadas Revolucionarias, que son seleccionados mediante procedimiento especial;
b) los rectores de las universidades de ciencias médicas y decanos de facultades independientes, en coordinación con las organizaciones estudiantiles y juveniles de dichos centros, con la participación de los directores generales de salud provinciales y municipales realizan un proceso donde se definen las ubicaciones precisas para cada graduado, bajo el principio de la integralidad y la incondicionalidad, que concluye con la aprobación en la asamblea estudiantil;
c) los rectores de las universidades de ciencias médicas y decanos de facultades independientes remiten a los directores generales de salud provinciales y municipales la relación de graduados, con la ubicación aprobada en la asamblea estudiantil, el número de carné de identidad y dirección particular e igual información es expedida a los ministerios del Interior y de las Fuerzas Armadas Revolucionarias, sobre los asignados a dichos organismos;
d) los médicos recién graduados que han realizado internado vertical se ubican en las entidades donde cursaron el mismo, en calidad de ubicación anticipada y similar procedimiento corresponde a otras profesiones, según se acredite en el plan de ubicación anual emitido por el Ministerio de Salud Pública;
e) los rectores de las universidades de ciencias médicas y decanos de facultades independientes de conjunto con los directores generales provinciales y municipales de salud, previo a la graduación instruyen a los estudiantes sobre el cronograma de actividades al que se les convoca para la ubicación laboral y la documentación a presentar en cada caso;

f) los directores generales de salud provinciales y municipales de conjunto con la organización sindical a igual nivel , organizan el proceso de recibimiento y acogida de los egresados; y
g) este proceso incluye la entrega de los carnés que dan fe de la inscripción en el Registro de profesionales y técnicos de la salud para la habilitación en el ejercicio de la profesión, las cartas de presentación para la incorporación laboral a las entidades, así como la entrega de cuños y legalización de firmas para médicos y estomatólogos, el cual se realiza de forma descentralizada, garantizando las condiciones más adecuadas de organización.

Artículo 23.1. De conformidad con el balance del capital humano formado en el sector a graduar en cada territorio, el Ministerio de Salud Pública aprueba anualmente un plan de distribución donde las provincias de mayor equilibrio remiten graduados hacia otras con desbalances, lo que se incorpora en el proceso de las ubicaciones de los recién graduados y cuenta con el criterio del gobierno de las provincias.

2 Los directores generales de salud provinciales en coordinación con los órganos locales del Poder Popular garantizan las condiciones de vida y alojamiento adecuada a los graduados que reciben para el cumplimiento del servicio social provenientes de otros territorios y desarrollan un sistema de estimulación específico y de seguimiento a la satisfacción laboral.

Artículo 24. Los profesionales y técnicos recién graduados formados en el sector están en la obligación de incorporarse a las entidades asignadas en el término de siete y hasta treinta días naturales a partir de recibir la carta de presentación dirigida al director de la entidad correspondiente y cuando se trata de movimientos entre provincia surte efectos con el sistema de transportación que se utilice.

Artículo 25.1. Los profesionales y técnicos de la salud recién graduados como universitarios, técnicos superiores y de nivel medio superior profesional de los cursos diurnos, tienen el deber de cumplir el servicio social.

2. Cuando no están conformes con la ubicación asignada, pueden, dentro del plazo de diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la misma, presentar sus inconformidades, alegando las razones, ante el director general de salud provincial correspondiente, que resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles.

3. A tales efectos se considera el criterio de representantes de la universidad de ciencias médicas, la Federación de Estudiantes de la Enseñanza Media o de la Federación Estudiantil Universitaria, según corresponda al egresado.

SECCIÓN SEGUNDA
Tratamiento laboral de los recién graduados

Artículo 26.1. Los recién graduados formados en el sector ocupan directamente las plazas propias de sus perfiles de formación, según corresponda en las plantillas de cargos de las entidades del sector.

2. Dentro de su etapa inicial de vinculación laboral reciben el curso introductorio diseñado para estos graduados en las provincias y municipios.

3. Los máximos jefes de las entidades donde se ubican organizan las actividades de recibimiento con la participación de los directivos y representantes de las diversas organizaciones.

4. Los jefes inmediatos instruyen y entrenan a los egresados sobre las normas aplicables y procederes específicos del puesto de trabajo durante el primer mes del vínculo laboral.

Artículo 27.1. Los directores generales de salud provinciales y municipales y el director de Capital Humano del organismo, en cada caso respecto a las entidades subordinadas, son las autoridades facultadas para aprobar la reubicación laboral de los profesionales y técnicos de la salud durante el cumplimiento del servicio social, previo al consentimiento de las direcciones de las entidades asignadas o donde venían laborando, quienes remiten constancia al efecto valorados los argumentos correspondientes.

2. La relación de trabajo de un profesional o técnico de la salud para continuar el cumplimiento del servicio social se establece previo a disponer de la carta de presentación de la instancia inmediata superior a la entidad.

CAPÍTULO VI
LA ESPECIALIZACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD
SECCIÓN PRIMERA
La especialización de médicos y estomatólogos

Artículo 28.1. La organización del trabajo en las entidades del sector garantiza las condiciones a los médicos y estomatólogos en sus puestos de trabajo para su formación como especialistas de una primera especialidad en Medicina Familiar o Estomatología General Integral, respectivamente, y en una segunda hacia otras especialidades, de acuerdo con la opción que se les brinda para optar por las mismas.

2. El Ministerio de Salud Pública aprueba anualmente el plan de formación de especialistas con los procedimientos complementarios, basado en las propuestas de los directores generales de salud provincial y municipal.

Artículo 29.1. Los médicos o estomatólogos incorporados al régimen de residencia, ocupan los cargos como residentes o especialistas residentes, según corresponda, formando parte de las plantillas de cargo de las entidades, tienen las atribuciones y obligaciones específicas de acuerdo con el reglamento de la residencia, así como los deberes y derechos como trabajadores, dispuestos en la legislación laboral común y específica.

2. Cuando se trata de especialidades distintas a Medicina Familiar o Estomatología General Integral se asignan a las unidades secundarias y terciarias del Sistema que constituyen los escenarios docentes más favorables para su formación y a su vez contribuyen al completamiento de la fuerza de trabajo calificada, por lo que la responsabilidad de las asignaciones se planifica entre las instituciones de educación superior con las direcciones generales de salud provinciales.

3. La ubicación y reubicación laboral de los médicos y estomatólogos residentes se autoriza por el director de Capital Humano del organismo y por los directores generales de salud provinciales en coordinación con los rectores.

4. Ante los cambios de entidades, la baja o la culminación del régimen de residencia procede la terminación o la modificación de la relación de trabajo.

Artículo 30.1. Los médicos y estomatólogos al culminar la formación en las especialidades distintas a Medicina Familiar o Estomatología General Integral, se presentan en la dirección general de salud provincial en el término de siete (7) días hábiles posteriores, para su reubicación en función de la especialidad alcanzada con la certificación que acredita el nivel alcanzado.

2. Las propuestas de ubicación se les presentan con un mes de antelación a la culminación de estudios por los directores generales de salud provinciales.

3. Una vez graduado de la segunda especialidad es obligatorio el desempeño en los cargos destinados para ello en las entidades del sector, siendo las excepciones aprobadas por los directores generales de salud provinciales.

Artículo 31. Los directores generales de salud provinciales tienen la responsabilidad de ubicar a los médicos y estomatólogos especialistas recién graduados anteriores, teniendo en cuenta las siguientes premisas:

a) Considerar los méritos alcanzados desde la graduación como profesionales, en la asistencia, la docencia y la investigación, así como en la participación laboral y social;
b) atender a la elección de los especialistas, las situaciones sociales y personales que confronten;
c) mantener a los recién graduados en las entidades donde han sido formados como especialistas, considerando el criterio de aceptación de las mismas, siempre que se justifique sobre la base de la mayor capacidad demostrada y los méritos alcanzados por los especialistas.

Artículo 32.1. Los rectores y decanos de facultades independientes remiten a los directores generales de salud provinciales los listados nominales por especialidades y provincia de procedencia, según plan, de los posibles especialistas a graduar en cada período de examen, que no corresponden a Medicina Familiar ni Estomatología General Integral, con un mes de antelación, como mínimo, a fin de garantizar el proceso de ubicación.

2. En La Habana se remite además al director de Capital Humano del Organismo como preparación para la ubicación en unidades subordinadas al organismo en la capital.

Artículo 33.1. Los directores de las unidades subordinadas y adscriptas al organismo en la capital presentan al que resuelve las demandas para la ubicación en sus respectivas unidades, de los graduados de La Habana en cada período de examen.

2. Los directores fundamentan las solicitudes sobre la base del desempeño demostrado por el residente, los resultados académicos, la integralidad, las potencialidades en el desarrollo de proyectos, de líneas de investigación claves y el fortalecimiento de la docencia.

3. Las solicitudes se someten a análisis de los viceministros correspondientes y del director de Capital Humano del organismo, con la participación del grupo nacional de la especialidad, previo a la determinación del que Resuelve, en el término de los siete días hábiles posteriores.

SECCIÓN SEGUNDA
Especialización de licenciados de la salud

Artículo 34. 1. Cuando los licenciados se incorporan al régimen de residencia se emite un suplemento al contrato de trabajo con las nuevas condicionantes o se produce una suspensión de la relación de trabajo con un traslado temporal hacia otro cargo de igual categoría por tiempo determinado en otra entidad, que da respuesta a la formación como especialista.

2. La asignación hacia otra entidad se realiza por las autoridades citadas en el Artículo 29.

3. Al concluir la especialización acceden en su propia entidad a la plaza que corresponde a la nueva capacidad adquirida, siempre que exista la posibilidad de acuerdo con las funciones que en ella se desarrollan, u optan por la incorporación a otra unidad del Sistema.

4. Si causan baja de la residencia mantienen el cargo que ocupaban.

CAPÍTULO VII
CAPACIDAD DEMOSTRADA

Artículo 35. La capacidad demostrada de los profesionales y técnicos de la salud comprende el análisis integral de las competencias laborales previstas en el Código de Trabajo y las siguientes:

a) El cumplimiento del Código Cubano de Ética Médica y los principios de la ética médica, así como los valores de carácter social, moral o humano que prestigian la

medicina cubana, entre ellos, la humanidad hacia los destinatarios de los servicios que se ofrecen, en consideración al respeto por los derechos humanos, la dignidad, la igualdad y no discriminación, la integridad, la solidaridad, la transparencia y la responsabilidad sobre las actividades que realizan;

b) la disposición de servir a la sociedad con sus conocimientos, habilidades y actuaciones ante las situaciones que se demanden para evitar el daño que pueda producir la falta de asistencia médica;
c) la superación constante en conocimientos y habilidades necesarias propias de sus funciones y del desarrollo de los servicios de salud; y
d) la calificación formal exigida y demás requisitos de habilitación para el ejercicio de la profesión, según lo dispuesto en el Artículo 4.

Artículo 36. La evaluación del trabajo de los profesionales y técnicos de la salud tiene una contribución especial en la conducción de la capacitación y la superación, así como en el fomento del desarrollo profesional en función de garantizar la calidad de los servicios de salud.

Artículo 37. Los directores de las entidades que integran el Sistema Nacional de Salud crean un Comité de Competencia y Desempeño, con profesionales de alto prestigio y demás condiciones que les permita cumplir adecuadamente las funciones siguientes:

a) Dirigir el proceso de determinación, organización y gestión de las competencias distintivas de la unidad, de los procesos principales y de los cargos que corresponden a profesionales y técnicos de la salud;
b) proponer los procedimientos específicos de la evaluación del trabajo basada en la evaluación de las competencias laborales, los resultados alcanzados en el cumplimiento las atribuciones y obligaciones, tareas y objetivos de trabajo y las necesidades de capacitación y superación;
c) proponer las acciones de capacitación, formación y superación necesarias; e
d) implementar procesos de validación y de mejora continua.

Artículo 38. Los procedimientos anteriores se acuerdan en los Consejos de Dirección y se discuten con los trabajadores, incorporándose en los convenios colectivos de trabajo.

Artículo 39. 1. Se constituye un comité de competencia y desempeño a nivel nacional designado por el que Resuelve, integrado por profesionales de la salud con el mayor conocimiento en la materia, para la conducción y asesoramiento del funcionamiento de los Comités de las unidades, así como la evaluación de los procesos y particularmente atiende a los Comités de las unidades subordinadas y adscriptas al organismo.

2. En igual sentido se crea un Comité en cada una de las direcciones generales de salud provinciales designado por el director, que canaliza, ajusta y controla el proceso en las entidades que dirige.

CAPÍTULO VIII
CAPACITACIÓN, SUPERACIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 40.1. Los empleadores autorizan la realización de acciones de capacitación, de superación profesional o formación posgraduada durante la jornada laboral por interés estatal.

2. Estas acciones deben estar coordinadas con las instituciones de educación superior y debidamente aprobadas por el organismo.

Artículo 41. Cuando los profesionales optan por la formación en una especialidad o en una segunda especialidad de Medicina o Estomatología sus empleadores brindan las facilidades al efecto y en caso de ser aprobados aseguran el movimiento laboral que conlleve.

Artículo 42. Los técnicos de la salud seleccionados para la formación en carreras de la educación médica superior en la modalidad por encuentros se les otorgan una jornada laboral semanal para actividades educativas, cuando su realización no es posible en sus propios puestos de trabajo, considerándose como capacitación por interés estatal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.

Artículo 43.1. El Ministerio de Salud Pública establece convocatorias específicas para que los trabajadores del sector cursen estudios a tiempo completo en los diversos niveles de formación en las ciencias médicas, por especial interés estatal, en correspondencia con la demanda de capital humano especializado en función de la sostenibilidad y desarrollo del Sistema Nacional de Salud.

2. La realización de dichos estudios es causa de suspensión de la relación de trabajo y durante este período reciben el tratamiento salarial previsto en el Código de Trabajo, bajo la acreditación de la vinculación docente certificada mensualmente por la autoridad competente.

CAPÍTULO IX
DEL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN
SECCIÓN PRIMERA
Inhabilitación por incumplimiento del servicio social

Artículo 44.1. Los recién graduados tienen la obligación de cumplir el servicio social, de no incorporarse a la entidad asignada, o interrumpir el período de cumplimiento del servicio social sin causas debidamente justificadas y autorizadas, se les inicia el proceso para la inhabilitación en el ejercicio de la profesión en el territorio nacional.

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

Artículo 45.1. Ante el incumplimiento injustificado y reiterado del servicio social los directores generales de salud provinciales y los jefes de las unidades subordinadas y adscriptas al organismo, así como los jefes de otros organismos, según corresponda a la ubicación de los graduados formados en el sector, solicitan al que resuelve la inhabilitación del ejercicio de la profesión.

2. La solicitud se presenta mediante escrito fundamentado, con las causas por las cuales se solicita la inhabilitación, incluidas las gestiones realizadas por la entidad para su incorporación, y se obtiene el documento firmado por el graduado donde explique las causas del incumplimiento en los casos en que es posible obtenerse.

3. De no ser posible la localización del graduado se hace constar en la documentación, con los pormenores al respecto, con la debida constancia de las acciones realizadas para su localización y notificación.

4. Cuando el graduado no recibe el documento donde se consigna la ubicación, por negativa injustificada a tal efecto, estando consciente del deber de cumplir el servicio social e involucrado en los procesos estudiantiles de ubicación, de acuerdo con las normas específicas, no queda eximido del procedimiento de solicitud de la inhabilitación en el ejercicio de la profesión por incumplimiento injustificado.

Artículo 46.1. Evaluada la solicitud en un término que no exceda los treinta días hábiles, el que resuelve dicta mediante Resolución, lo que procede y se envía copia a quien lo promovió para su conocimiento y notificación al graduado, así como al Registro de Profesionales y Técnicos de la Salud.

2. A estos efectos el que resuelve constituye una comisión nacional asesora integrada por los directivos que atienden las actividades de capital humano, asistencia médica, asesoramiento jurídico y atención a la población para que evalúe las solicitudes que se reciban y la pertinencia de atender lo solicitado.

Artículo 47. Contra lo resuelto por el ministro de Salud Pública puede interponerse, en un plazo de diez días hábiles a partir de su notificación, recurso de alzada ante la propia autoridad y agotado el mismo queda expedita la vía judicial.

Artículo 48. Los graduados inhabilitados pueden en cualquier momento, solicitar la suspensión de la inhabilitación, ante las autoridades que lo promovieron quienes lo presentan al que resuelve y establece lo que procede, utilizando el mismo procedimiento.

Artículo 49. 1. Los graduados que no se incorporen o interrumpan el cumplimiento del servicio social por causas justificadas las fundamentan ante los directores generales de salud provinciales, jefes de las unidades subordinadas y adscriptas al organismo o jefes de otros organismos, según corresponda a la ubicación de los graduados, los que deciden si procede su aplazamiento en los términos establecidos en el Código de Trabajo.

2. A partir del momento en que cesen las causas, el graduado se incorpora a cumplir el servicio social.

SECCIÓN SEGUNDA
Inhabilitación por pérdida de la capacidad demostrada

Artículo 50.1. La inhabilitación por pérdida de la capacidad demostrada procede cuando el profesional o técnico de la salud reciba evaluación del trabajo calificada como deficiente, de forma reiterada, por:

a) Falta de conocimiento o habilidades en el desempeño de la profesión, no dando respuesta a las acciones de capacitación y superación recibidas, agotada la reubicación en otro puesto de trabajo de su propio perfil profesional; o
b) cuando demuestra una actitud y un comportamiento contrario al resto de las competencias que debe demostrar, sin atender a las recomendaciones recibidas.

2. Esta inhabilitación se solicita por el director de la unidad correspondiente contando con el criterio favorable del Consejo de Dirección y con la participación de la organización sindical, conformando un expediente con las pruebas requeridas y el acta de notificación al interesado con sus descargos, debidamente firmada por las partes.

3. La solicitud anterior se presenta al director general de salud provincial o al viceministro correspondiente si se trata de una unidad subordinada o adscripta al organismo, que realiza la evaluación del procedimiento, pudiendo solicitar la revisión del caso o presentar la solicitud al que resuelve agregando al expediente los fundamentos de su parte, en el término de diez días hábiles a partir de recibida la solicitud.

SECCIÓN TERCERA
Inhabilitación por otras causales establecidas en la ley

Artículo 51. 1. La solicitud de inhabilitación o suspensión temporal en el ejercicio de la profesión por las causas establecidas en la Ley 165, "Ley de la Salud Pública", en el Artículo 58.2, incisos a), b) y c) se presentan por los directores de las entidades ante el director general de salud provincial, quien dentro de las setenta y dos (72) horas de recibida la solicitud procede a constituir una Comisión, con no menos de tres (3) miembros, integrada por profesionales de alto prestigio en los órdenes científico, social y moral a los efectos de que se proceda a la investigación y evaluación de los hechos, según sea el caso, en el término de quince (15) días naturales.

2. La Comisión conforma un expediente donde aparece el escrito con los pormenores, la notificación al interesado, el resultado de la entrevista, así como cuantas pruebas sean necesarias.

Artículo 52. El profesional o técnico de la medicina inconforme con la solicitud de aplicación de la inhabilitación o suspensión temporal en el ejercicio de la profesión, lo manifiesta por escrito ante la Comisión en el término de siete (7) días hábiles siguientes a la notificación.

Artículo 53. El expediente incoado con la solicitud del director general de salud provincial se presenta al que resuelve, por conducto del Director Jurídico del Ministerio de Salud Pública, en el término de siete (7) días hábiles de concluido el trabajo de la Comisión.

Artículo 54. Cuando las características o complejidades del caso lo requieran, se encarga al viceministro correspondiente de la constitución de una Comisión con no menos de tres (3) miembros, integrada por profesionales de alto prestigio en los órdenes científico, social y moral a los efectos de que se proceda a la investigación y evaluación de los hechos y se elabore un dictamen final sobre el mismo, con la propuesta fundada de la medida a aplicar.

Artículo 55. La solicitud de inhabilitación o suspensión temporal en el ejercicio de la profesión que corresponda a profesionales o técnicos de la salud de las unidades subordinadas y adscriptas al organismo, el director, rector o decano de facultad independiente, da cumplimiento al procedimiento que se dispone en la presente Sección.

Artículo 56. Ante las inhabilitaciones por las causales definidas en la presente y anterior Sección es de aplicación lo dispuesto en el Artículo 47 de la presente Resolución.

SECCIÓN CUARTA
La rehabilitación

Artículo 57. 1. La solicitud de rehabilitación se presenta en cualquier momento ante el ministro de Salud Pública a instancia del interesado, con la evidencia documental suficiente que avale su conducta laboral y social durante el período de inhabilitación y las motivaciones presentes.

2. La rehabilitación es facultad del que resuelve valorado los pormenores del caso en relación con la gravedad y trascendencia de los hechos que motivaron la medida, el tiempo trascurrido en que estuvo privado del ejercicio de la profesión, la conducta general mantenida en dicho período y las motivaciones presentes.

Artículo 58. Los directores generales de salud provinciales o directores de las unidades subordinadas y adscriptas al organismo, según corresponda, a instancia del que suscribe, realizan las acciones de verificación correspondiente y se pronuncian sobre los aspectos que son sometidos a su consideración en el término de quince (15) días naturales.

Artículo 59. La respuesta a la solicitud de rehabilitación se emite por el ministro de Salud Pública en el término de cuarenta y cinco (45) días naturales contados a partir de recibir la solicitud.

SEGUNDO: El viceministro que atiende el área de la gestión de capital humano en el organismo queda encargado de la implementación de lo que por la presente se dispone y a tales efectos emitir las indicaciones que aseguren su cumplimiento.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Derogar la Resolución 282, de 16 de junio de 2014, del ministro de Salud Pública.

SEGUNDA: La presente Resolución entra en vigor a los siete días posteriores a su publicación en la Gaceta Oficial de la República.

COMUNÍQUESE a los viceministros, directores generales de salud y directores de unidades nacionales adscriptas y subordinadas al órgano central.

DÉSE CUENTA al ministro de Trabajo y Seguridad Social y al Sindicato Nacional de trabajadores de la Salud.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

ARCHÍVESE el original en la Dirección Jurídica del Ministerio de Salud Pública.

DADA en el Ministerio de Salud Pública, en La Habana, a los 15 días del mes de septiembre de 2026, "Año del Centenario del Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz"

Dr. José Angel Portal Miranda
Ministro

GOC-2026-550-O78
RESOLUCIÓN 116/2026

POR CUANTO: La Ley 189 "Código de Trabajo", de 30 de julio del 2026, en el Artículo 6 dispone que los profesionales y técnicos de la salud se rigen por disposiciones normativas complementarias con respecto a su contratación, ubicación, reubicación, promoción e inhabilitación, y la Disposición Final Segunda establece que en un plazo de hasta cuarenta y cinco días a partir de la aprobación de esta Ley, el Ministerio de Salud Pública presenta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las regulaciones que actualizan lo concerniente a estas materias.

POR CUANTO: La Ley 165 "Ley de la Salud Pública", de 22 de diciembre del 2023, establece en el Artículo 5 que el Ministerio de Salud Pública es el organismo de la administración central del Estado rector de la salud pública y en el Artículo 99, reconoce al organismo como autoridad sanitaria en materia de seguridad y salud del trabajo para dictar conjuntamente con otros organismos las medidas que correspondan para la ejecución y control de las consultas de diagnósticos de enfermedades profesionales.

POR CUANTO: La Resolución 284, de 16 de junio de 2014, del ministro de Salud Pública dispuso el listado de actividades que por sus características requieren la realización de exámenes médicos pre empleos y periódicos especializados, para las actividades laborales en las que existan riesgos higiénico-epidemiológicos y al respecto se hace necesario derogar dicha resolución para actualizar los requerimientos técnicos epidemiológicos y sanitarios de los referidos exámenes médicos a fin de proteger y determinar la aptitud física y mentalmente para la labor de que se trate de las personas trabajadoras y contribuir a que los empleadores coordinen con las entidades del Sistema Nacional de Salud para su cumplimiento

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me están conferidas según el Artículo 145 inciso d) de la Constitución de la República de Cuba,

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar las actividades que por sus características requieren la realización de exámenes médicos de salud ocupacional para todos los trabajadores, teniendo en cuenta sus riesgos higiénicos–epidemiológicos.

Artículo 1. Los riesgos higiénicos–epidemiológicos y sus requisitos que se hacen referencia en el apartado anterior son:

I. Riesgo químico

1. Exposición a plaguicidas (organofosforados y carbamatos)

Requisitos:

a) Inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente,
b) el examen pre empleo incluye determinación de colinesterasa sanguínea en un plazo menor a los 15 días antes de comenzar a trabajar en la exposición,
c) los exámenes periódicos incluyen determinación de colinesterasa sérica;
d) realizar evaluaciones psicológicas en los exámenes pre empleo y periódico,
e) examen dermatológico en busca de antecedentes de enfermedades dermatológicas fundamentalmente de manos, dermatitis irritativa o hipersensibilidad las que son limitantes para desarrollar la actividad, y;
f) examen oftalmológico en busca de conjuntivitis crónica, alérgica o de neuropatía óptica las que son limitantes para desarrollar la actividad.

2. Exposición a plomo inorgánico

Requisitos:

a) Inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente,
b) el examen pre empleo incluye determinación de coproporfirina, protoporfirinaeritrocitaria o plomo en sangre en un plazo menor a los 15 días antes de comenzar a trabajar en la exposición,
c) los exámenes periódicos incluyen determinación de coproporfirina, protoporfirinaeritrocitaria o plomo en sangre, y;
d) las pruebas biológicas se realizan de preferencia en los Centros provinciales y unidades municipales de Higiene, Epidemiología y Microbiología;
e) realizar evaluaciones psicológicas en los exámenes pre empleo y periódico.

3. Exposición a plomo orgánico

Requisitos:

a) Inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente,
b) examen pre empleo incluye determinación de plomo en orina en un plazo menor a los 15 días antes de comenzar a trabajar en la exposición,
c) los exámenes periódicos incluyen determinación plomo en orina,
d) las pruebas biológicas se realizan de preferencia en los Centros provinciales y unidades municipales de Higiene, Epidemiología y Microbiología, y;
e) realizar evaluaciones psicológicas en los exámenes pre empleo y periódico.

4. Exposición al mercurio, excepto los compuestos de alquimercurio.

Requisitos:

a) Inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente,
b) el examen pre empleo incluye determinación de mercurio en orina en un plazo menor a los 15 días antes de comenzar a trabajar en la exposición;
c) los exámenes periódicos incluyen determinación de mercurio en orina,
d) las pruebas biológicas se realizan de preferencia en los Centros provinciales y municipales de Higiene, Epidemiología y Microbiología,
e) realizar evaluaciones psicológicas en los exámenes pre empleo y periódico.

5. Exposición a asbesto

Requisitos:

a) Inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente,

b) el examen pre empleo incluye la realización de un rayos x de tórax y una espirometría en un plazo menor a los 30 días antes de comenzar a trabajar en la exposición,
c) en la historia clínica se puntualiza sobre exposiciones previas a polvos productores de neumoconiosis, tos, disnea, tuberculosis, sinusitis, hábito de fumar y otros datos de interés relacionados con esta patología, y;
d) los exámenes periódicos incluyen rayos x de tórax, cada dos años, las que son informadas por tres médicos especialistas calificados y una espirometría anual.

6. Exposición a sílice

Requisitos:

a) Inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente,
b) el examen pre empleo incluye la realización de un Rx de tórax y una espirometría en un plazo menor a los 30 días antes de comenzar a trabajar en la exposición,
c) en la historia clínica se puntualiza sobre exposiciones previas a polvos productores de neumoconiosis, tos, disnea, tuberculosis, sinusitis, hábito de fumar y otros datos de interés relacionados con esta patología,
d) los exámenes periódicos incluyen rayos x de tórax, cada dos años, las que son informadas por tres médicos especialistas calificados y una espirometría anual, y;
e) en el caso de los mineros bajo tierra, se debe realizar radiografía de tórax periódicamente sin exceder los dos años.

7. Exposición a carbón

Requisitos:

a) Inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente,
b) el examen preempleo incluye la realización de un rayos x de tórax y una espirometría en un plazo menor a los 30 días antes de comenzar a trabajar en la exposición,
c) los exámenes periódicos incluyen rayos x de tórax, al menos cada dos años, las que son informadas por tres médicos especialistas calificados y una espirometría anual, y;
d) en el caso de los mineros bajo tierra, se debe realizar radiografía de tórax periódicamente sin exceder los dos años.

II. Riegos físicos

1. Exposición a ruido

Requisitos:

a) Inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente;
b) el examen preempleo incluye la realización de una audiometría tonal en un plazo menor a los treinta días antes de comenzar a trabajar en la exposición;
c) los exámenes periódicos incluyen una audiometría tonal anual;
d) exigir al empleador que el trabajador use el equipo de protección si los niveles de ruido exceden los 85 DBA;
e) valorar por el especialista o el máster en salud ocupacional si existiera alteraciones en la audiometría para cambio de puesto de trabajo.

2. Exposición a vibraciones

Requisitos:

a) Inmunización acreditada por el área de salud correspondiente,

b) los exámenes preempleo y periódico deben hacer énfasis en el examen del sistema osteomioarticular, sistema circulatorio periférico y sistema nervioso, y;
c) exigir al empleador las condiciones higiénico-sanitarias mediante la Inspección Sanitaria Estatal.

3. Iluminación

Requisitos:

a) Inmunización acreditada por el área de salud correspondiente,
b) los exámenes preempleo y periódico deben hacer énfasis en el examen del aparato visual en busca de fatiga visual,
c) exigir al empleador las condiciones higiénico-sanitarias adecuadas buscando solucionar los problemas de iluminación por defecto o por exceso que puedan estar presentes, y;
d) apantallar cuando exista iluminación por exceso.

4. Temperaturas extremas

Requisitos:

a) Inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente,
b) examen preempleo se realizará en un plazo menor a los 30 días antes de comenzar a trabajar en la exposición. Indagar sobre la existencia de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, renales, endocrinas y exposiciones previas a temperaturas extremas,
c) los exámenes preempleo y periódico deben hacer énfasis en el examen dermatológico, de los aparatos Cardiovascular, Respiratorio, Renal y Endocrino, y;
d) evaluar condiciones de trabajo, descanso y organización del trabajo.

5. Exposición a radiaciones ionizantes

Requisitos:

a) Es responsabilidad del empleador que cada trabajador ocupacionalmente expuesto tenga el examen radiológico individual (ERI) actualizado se Anexo I Modelo # 87-15-01,
b) los aspectos generales y dosimétricos son reflejados por el responsable de protección radiológica del centro, y en ausencia de este, el empleador designa a otro especialista del área, según Anexo II Modelo # 87-17-01,
c) inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente,
d) el examen preempleo se realiza en un plazo no mayor de 30 días antes de comenzar la exposición. Hacer énfasis en el examen dermatológico, oftalmológico, otorrinolaringología, trastornos reproductivos y valoración psicológica,
e) se indica hemograma con diferencial, conteo de plaquetas, eritrosedimentación, glicemia, creatinina, electrocardiograma, y otras pruebas que el médico de asistencia considere necesarias,
f) los exámenes periódicos incluyen hemograma con diferencial y conteo de plaquetas y hacer énfasis en el examen dermatológico, oftalmológico, otorrinolaringología, trastornos reproductivos y valoración psicológica,
g) utilizar equipos de protección en acompañantes de pacientes que no puedan valerse por sí mismos,
h) en los expuestos se realiza dosimetría termoluminiscente de todo el cuerpo cuando presenten valores superiores al período de investigación, se separan de la exposición y se realiza examen médico aunque no corresponda,

i) en una exposición aguda en fuentes abiertas, el trabajador se separa inmediatamente y se le realiza el examen médico en ese momento y antes del reintegro al trabajo, con valoración del especialista correspondiente,
j) exigir al empleador las condiciones higiénico-sanitarias mediante la Inspección Sanitaria Estatal, y;
k) cumplir con las normas de seguridad radiológica establecidas en el país.

6. Exposición a radiaciones no ionizantes

Requisitos:

a) Inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente,
b) el examen preempleo se realiza en un plazo no mayor de 30 días antes de comenzar la exposición, con énfasis en exámenes dermatológico, oftalmológico, aparato cardiovascular, sistema nervioso central, trastornos reproductivos y valoración psicológica,
c) en el examen preempleo se profundiza en la existencia de trastornos del sueño, de memoria, de concentración, cefalea, ansiedad, epilepsia, hemorragias nasales,
d) se indica hemograma con diferencial, con énfasis en el conteo de neutrófilos, conteo de plaquetas, eritrosedimentación, glicemia, creatinina y otras pruebas que el médico de asistencia considere necesarias, y;
e) los exámenes periódicos incluyen los mismos complementarios que en el chequeo preempleo, con énfasis en exámenes dermatológico, oftalmológico, aparato cardiovascular, sistema nervioso central, trastornos reproductivos y valoración psicológica.

7. Exposición a trabajos de alturas

Requisitos:

a) Inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente,
b) el examen preempleo incluye evaluación psicológica, examen dermatológico en busca de piel actínica y de piel fotosensible, lo cual lleva a valorar las limitaciones del puesto de trabajo,
c) realizar examen oftalmológico en el que se precise presencia de cataratas, disminución de la agudeza visual y afectaciones del campo visual en el examen preempleo, y;
d) el examen periódico hace énfasis en el aparato cardiovascular, sistema nervioso central, piel, órganos de la visión y evaluación psicológica.

8. Exposiciones inferiores o superiores a la atmosférica

Requisitos:

a) Inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente,
b) examen médico preempleo y periódico con énfasis en el examen físico de neurología, otorrinolaringología, cardiología, neumología, oftalmología, psiquiatría y psicología y otras que decida el especialista dedicado a los trabajadores de inmersión y aviadores, y;
c) realizar en los mineros, además, las especificadas en exposición a polvos según el riesgo.

III. Riesgos ergonómicos

1. Trabajos de posturas y cargas

Requisitos:

a) Inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente, y;
b) examen médico pre empleo y periódico con énfasis en el examen del sistema osteomio articular, sistema nervioso y sistema circulatorio periférico.

IV. Riesgos biológicos

1. Exposición a Brucelas

Requisitos:

a) Inmunización actualizada y acreditada por el área de Salud correspondiente,
b) realizar el examen médico pre-empleo en un plazo inferior a los quince días previos a la exposición,
c) efectuar en los exámenes médicos pre-empleo y periódico la prueba serológica test de Wright,
d) realizar el examen médico de reintegro laboral siempre que el trabajador haya enfermado por esta u otra causa infecciosa,
e) realizar educación sanitaria a los trabajadores sobre el riesgo de exposición, así como las acciones para minimizarlo,
f) realizar por el médico de asistencia la vigilancia epidemiológica e identificación de los grupos de alto riesgo de brucelosis: fincas de segregación, mataderos sanitarios, clínicas veterinarias o zonas endémicas de la enfermedad,
g) es responsabilidad de la Inspección Sanitaria Estatal exigir al empleador el control sanitario de animales mediante la identificación, tratamiento o matanzas de animales infectados, junto a la inmunización de los susceptibles, y;
h) cumplir con las medidas de bioseguridad de acuerdo al riesgo de exposición establecidas en el país.

2. Exposición a leptospiras

Requisitos:

a) Inmunización actualizada, que incluye la vacunación profiláctica con la vacuna antileptospírica acreditada por el área de Salud correspondiente,
b) realizar el examen médico preempleo en un plazo inferior a los quince días previos a la exposición,
c) quimioprofilaxis con el medicamento de elección durante la exposición con animales enfermos,
d) realizar el examen médico de reintegro laboral siempre que el trabajador haya enfermado por esta u otra causa infecciosa,
e) es responsabilidad de la Inspección Sanitaria Estatal el control sanitario de roedores, fuentes de abasto de agua, embalses de agua y piscinas, así como el control de los residuales líquidos y sólidos,
f) realizar educación sanitaria a los trabajadores sobre el riesgo de exposición, así como las acciones para minimizarlo, y;
g) cumplir con las medidas de bioseguridad de acuerdo al riesgo de exposición establecidas en el país.

3. Exposición al virus de las hepatitis B y C

Requisitos:

a) Inmunización actualizada, que incluye vacuna anti Hepatitis B y acreditada por el área de Salud correspondiente,

b) realizar el examen médico pre-empleo en un plazo inferior a los quince días previos al comienzo del trabajo en áreas de riesgo biológico que incluye pruebas serológicas (antígeno de superficie del VHB y anticuerpo sérico Anti-VBC),
c) realizar los exámenes médicos periódicos que incluya pruebas serológicas (antígeno de superficie del virus de Hepatitis B y anticuerpo sérico Anti-VBC),
d) realizar pruebas serológicas (Antígeno de superficie del Virus de Hepatitis B y anticuerpo sérico Anti-VBC, VIH, VDRL) a todo trabajador que haya sufrido un accidente /incidente biológico,
e) notificar de inmediato por el médico de asistencia, al nivel correspondiente, el trabajador diagnosticado de Hepatitis B o C,
f) para el reintegro laboral el trabajador debe presentar el resumen de la historia clínica de la enfermedad, el tratamiento administrado, las indicaciones y la consideración del médico al alta clínica,
g) realizar educación sanitaria a los trabajadores sobre el riesgo de exposición, así como las acciones para minimizarlo,
h) cumplir con las normas de bioseguridad establecidas en el país dentro y fuera de su puesto de trabajo.

4. Exposición al virus de la inmunodeficiencia adquirida

Requisitos:

a) Inmunización actualizada, que incluye vacuna anti Hepatitis B y acreditada por el área de Salud correspondiente,
b) realizar el examen médico preempleo en un plazo inferior a los quince días previos al comienzo del trabajo en áreas de riesgo biológico que incluya prueba serológica VIH,
c) realizar en los exámenes médicos periódicos pruebas serológicas VIH.
d) realizar pruebas serológicas antígeno de superficie del virus de Hepatitis B y anticuerpo sérico Anti-VBC, HIV, VDRL a todo trabajador que haya sufrido un accidente /incidente biológico,
e) notificar de inmediato al nivel correspondiente todos los casos de VIH positivo diagnosticado,
f) para el reintegro laboral el trabajador debe presentar el resumen de la historia clínica de la enfermedad, el tratamiento administrado, las indicaciones y la consideración del médico al alta clínica,
g) realizar educación sanitaria a los trabajadores sobre el riesgo de exposición, así como las acciones para minimizarlo.

Artículo 2. El empleador es responsable de establecer la coordinación con las instituciones de salud en la atención primaria de salud del territorio donde está ubicada la entidad para realizar los exámenes médicos de salud ocupacional.

Artículo 3. El examen médico de salud ocupacional es una evaluación médica que se realiza de manera individual teniendo en cuenta los riesgos y peligros de cada puesto de trabajo e incluye las condiciones, las demandas del puesto de trabajo y las capacidades del trabajador, cumpliendo con los siguientes requisitos:

a) Estos exámenes responden al ciclo de vida laboral en que se encuentre el trabajador y es útil desde el punto de vista técnico-preventivo, médico y legal, y;
b) los realiza el médico de asistencia de la atención primaria y una vez finalizado el mismo, debe llenar el modelo establecido con el resultado de la exploración realizada.

Artículo 4. El examen a que se refiere el apartado anterior incluye las siguientes modalidades, con su metodología:

a) Pre-empleo: previo a que el trabajador ingrese al lugar de trabajo y cada vez que cambie de ocupación y/o de lugar de trabajo, de funciones o de tareas, su objetivo es determinar el estado de salud al momento del ingreso y su aptitud para ocupar el puesto, se indican complementarios si el médico de asistencia lo considera necesario, según anexo III Modelo # 87-01-02;
b) periódico: a realizar en un plazo no mayor de un año como máximo, tiene como objetivo monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar de forma precoz posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador que se asocien al puesto de trabajo e identificar los estados pre-patológicos, se indican complementarios si el médico de asistencia lo considera necesario, según anexo IV Modelo # 87-06-02;
c) reintegro: a realizar al trabajador que permanezca por más de un mes sin ocupar su puesto de trabajo independientemente de su causa y siempre que haya presentado una enfermedad profesional o accidente de trabajo, independiente de los días de incapacidad, para determinar el estado de salud al momento de reintegro y su aptitud para el puesto de trabajo, se indican complementarios si el médico de asistencia lo considera necesario, según anexo V Modelo # 87-23-01;
d) extraordinario: a realizar en los casos en que se detecte nuevos factores de riesgo o el incremento en su magnitud, intensidad o frecuencia en la exposición, para determinar el estado de salud al momento del cambio, las condiciones laborales; así como su aptitud para el puesto de trabajo, al que se indican complementarios si el médico de asistencia lo considera necesario, según anexo IV Modelo # 87-06-02, y;
e) retiro o egreso: previo al cese laboral y su objetivo es detectar enfermedades relacionadas con el trabajo, secuelas de accidentes de trabajo y, en general, condiciones físicas o mentales causadas o agravadas por el trabajo, se indican complementarios si el médico de asistencia lo considera necesario, según anexo IV Modelo # 87-06-02.

Artículo 5. Al finalizar cada examen médico de salud ocupacional se emite un dictamen de aptitud laboral, que se remite al centro de trabajo correspondiente, según anexo VI Modelo # 87-22-01, como conclusión, donde se defina lo siguiente:

a) Apto: trabajador sano o cuando se diagnostica una patología que no implica pérdida de la capacidad laboral,
b) apto con recomendaciones y/o restricciones: trabajador que presenta la necesidad de usar un elemento adicional en el trabajo o una adecuación especial en su puesto de trabajo, como causa de una patología o hallazgo encontrado, y;
c) no apto: trabajador con una patología que implica pérdida de la capacidad laboral o cuando presente algún hallazgo que se pueda agravar con el desempeño de la labor.

SEGUNDO: El empleador tiene la obligación de cumplir las recomendaciones médicas que se emitan en el dictamen de declaración de enfermedad profesional.

TERCERO: La información del examen médico de salud ocupacional se recoge en la hoja de cargo del médico de asistencia y transita por el Sistema de información de estadísticas en salud.

CUARTO: Es obligación del empleador asegurar que todos los trabajadores tengan realizado los exámenes de salud ocupacional de acuerdo al riesgo, en la periodicidad que por la presente se dispone.

QUINTO: El viceministro que atiende la actividad de salud ambiental en el organismo queda encargado de asegurar el cumplimiento de lo que por la presente se dispone.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Derogar la Resolución 284, de 16 de junio de 2014, del ministro de Salud Pública.

SEGUNDA: La presente Resolución entra en vigor a los siete días de su publicación en la Gaceta Oficial de la República.

COMUNÍQUESE a los viceministros, directores generales de salud y directores de unidades nacionales adscriptas y subordinadas al órgano central.

DÉSE CUENTA al ministro de Trabajo y Seguridad Social y al secretario general de la Central de Trabajadores de Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

ARCHÍVESE el original en la Dirección Jurídica del Ministerio de Salud Pública.

DADA en el Ministerio de Salud Pública, en La Habana, a los 15 días del mes de septiembre de 2026, "Año del Centenario del Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz"

Dr. José Angel Portal Miranda
Ministro

ANEXO I

) RUPXODU 87-16-01 Ministerio de Salud Pública Salud ocupacional	**EXPEDIENTE RADIOLÓGICO**	EXPEDIENTE No.	FECHA Día / Mes / Año

1er Apellido:	**2do Apellido:**	**Nombre(s):**		
Carnet de identidad:	**Edad**(años cumplidos):	**Sexo:** O Femenino O Masculino		
Estado civil: O Soltero(a) O Casado(a) O Viudo(a) O Divorciado(a) O Unión consensual				
Color de la piel O Blanco O Negro O Mestizo				
Nombre de la entidad laboral		**Organismo:**		
Dirección(calle, carretera, finca, etc.		**No. o km:**	**Edificio:**	**Apartamento:**
Entre calles, bloque, zona, reparto:		**Localidad:**		
Municipio:		**Provincia:**		
Localidad:		**Teléfono:**		
Cargo:		**Nombre del jefe inmediato superior:**		
Vigilancia médica ocupacional:		**Historia clínica No:**		

Trabajadores expuestos profesionalmente (llene modelo al dorso	**Tiempo de trabajo con radiaciones ionizantes:**	*Trabajadores no expuestos profesionalmente (No llene modelo al dorso*

RADIACIONES IONIZANTES QUE UTILIZA EN SU TRABAJO

Rayos x

- O Diagnóstico médico
- O Terapia médica
- O Industria
- O Otros usos. Especificar: .....

Radio

- O Terapia médica
- O Otros usos. Especificar: .....

Cobalto 60

- O Terapia médica
- O Industria
- O Otros usos. Especificar: .....

Cobalto 137

- O Terapia médica
- O Industria
- O Agricultura
- O Otros usos. Especificar: .....

- O Otras fuentes. Especificar: .....

Radioisótopos. Fuente encerrada o incorporada

- O Terapia médica
- O Industria
- O Investigación
- O Otros usos. Especificar: .....

Radioisótopos. Fuente no encerrada o abierta

- O Diagnóstico médico
- O Terapia médica
- O Industria
- O Agricultura
- O Investigación
- O Otros usos. Especificar: .....

Fuente de neutrones

- O Industria
- O Docencia
- O Investigación
- O Otros usos. Especificar: .....

Escriba el nombre del radioisotopo abierto o incorporado a metal de la fuente de neutrones o de otras partículas y la energía si trabaja con Rayos X.

Explique otros usos:

Observaciones:

ANEXO II

) RUPXODU 87-15-01 Ministerio de Salud Pública Salud ocupacional	**VIGILANCIA MÉDICA**	EXPEDIENTE No.	FECHA Día / Mes / Año

1er Apellido:	2do Apellido:	Nombre(s):	
Carnet de identidad:	Edad(años cumplidos):	Sexo: O Femenino O Masculino	
Estado civil: O Soltero(a) O Casado(a) O Viudo(a) O Divorciado(a) O Unión consensual			
Color de la piel O Blanco O Negro O Mestizo			
Nombre de la entidad laboral	Organismo:		
Dirección(calle, carretera, finca, etc.	No. o km:	Edificio:	Apartamento:
Entre calles, bloque, zona, reparto:	Localidad:		
Municipio:	Provincia:		
Localidad:	Teléfono:		

¿Tiene examen médico previo al trabajo con radiaciones ionizantes?

O Si — Llene esta hoja solamente en un re-examen.
Interés principal: Estado de la piel, de las extremidades y cuadro hepático.(Véase al dorso).
Además de estos reconocimientos especiales se practi-carán los que consideren necesarios.

O No — Haga la Historia Clínica.
Interés especial: Presencia o no de anomalías, estado emocional y mental, estado de la piel, de las extremidades y cuadro hepático.(Véase al dorso)

Se excluirán del trabajo con radiaciones ionizantes:

1. Menores de 18 años
2. Mujeres embarazadas o lactando
3. Todas las enfermedades activas.
4. Anemia secundaria
5. Adicción al alcohol
6. Adicción a las drogas
7. Tuberculosis pulmonar y extrapulmonar
8. Sífilis en todos sus estados
9. Tumores malignos
10. Infantilismo de los órganos sexuales
11. Enfermedades crónicas de la piel
12. Albinismo
13. Epilepsia

EXÁMENES

ANUAL	FECHA Día	Mes	Año					SEMESTRAL	FECHA Día	Mes	Año					SEMESTRAL	FECHA Día	Mes	Año		
Atrofia				O Sí	O No	**HB%**				O Sí	O No	**HB%**				O Sí	O No				
Telangiectasias múltiples				O Sí	O No	**Hematocrito**				O Sí	O No	**Hematocrito**				O Sí	O No				
Hiperqueratosis				O Sí	O No	**Hematíes**				O Sí	O No	**Hematíes**				O Sí	O No				
Fragilidad y estriación de las uñas				O Sí	O No	**Leucocitos**				O Sí	O No	**Leucocitos**				O Sí	O No				
Disminución o pérdida de las huellas dactilares				O Sí	O No	**Stabs**				O Sí	O No	**Stabs**				O Sí	O No				
Dermatitis crónica				O Sí	O No	**SCGM**				O Sí	O No	**SCGM**				O Sí	O No				
						BASOF				O Sí	O No	**BASOF**				O Sí	O No				
						COS				O Sí	O No	**COS**				O Sí	O No				
						NONO				O Sí	O No	**NONO**				O Sí	O No				
						Conteo de reticulocitos				O Sí	O No	**Conteo de reticulocitos**				O Sí	O No				
						Plaquetas				O Sí	O No	**Plaquetas**				O Sí	O No				
CRISTALINOS						CÉLULAS ANORMALES						CÉLULAS ANORMALES									

Observaciones:

Separación temporal (embarazo y otras causas) **Valorar por consulta de:** FECHA Día Mes Año

FACULTATIVO: Nombre en letra de molde y número de Registro Profesional: Día Mes Año

Firma:

ANEXO III

Formulario 87-01-02 Ministerio de Salud Pública Salud ocupacional	**EXAMEN MÉDICO PRE-EMPLEO**	EXPEDIENTE No.	FECHA		
			Día	Mes	Año
UNIDAD EJECUTORA:					

1er Apellido:	**2do Apellido:**	**Nombre(s):**
Carnet de identidad:	**Edad** (años cumplidos):	**Sexo:** ○ Femenino ○ Masculino
Estado civil: ○ Soltero(a) ○ Casado(a) ○ Viudo(a) ○ Divorciado(a) ○ Unión consensual		
Color de la piel: ○ Blanco ○ Negro ○ Mestizo		
Nombre de la entidad laboral:	**Organismo:**	
Dirección (calle, carretera, finca, etc.):	**No. o km:**	**Edificio:** **Apartamento:**
Entre calles, bloque, zona, reparto:	**Localidad:**	
Municipio:	**Provincia:**	
Localidad:	**Teléfono:**	

HISTORIA LABORAL

OCUPACIONES ANTERIORES (EN ORDEN CRONOLÓGICO)	CENTRO DE TRABAJO	PUESTO DE TRABAJO	TIEMPO (DÍAS, MESES O AÑOS)	FACTORES DE RIESGO A LOS QUE HA ESTADO EXPUESTO

Descripción del trabajo que va a realizar:

Antecedentes de enfermedades profesionales (diagnóstico, fecha y lugar):	**Antecedentes de accidentes de trabajo** (tipo, fecha y lugar):

Hábitos tóxicos: ○ Café ○ Tabaco ○ Alcohol ○ Drogas ○ Fármacos

Antecedentes patológicos personales: ○ Fiebre tifoidea ○ Sinusitis ○ Amigdalitis ○ Bronquitis ○ Asma ○ Urticaria ○ Tuberculosis ○ Hepatitis ○ Diabetes Mellitus ○ Hipertensión ○ Epilepsia ○ Enfermedad psiquiátrica

Otras de importancia para la labor que va a realizar:

ANEXO IV

Formulario 87-06-02 Ministerio de Salud Pública Salud ocupacional	**EXAMEN MÉDICO PERIÓDICO**	EXPEDIENTE No.	FECHA		
			Día	Mes	Año
UNIDAD EJECUTORA:					

1er Apellido:	**2do Apellido:**	**Nombre(s):**	
Carnet de identidad:	**Edad** (años cumplidos):	**Sexo:** ○ Femenino ○ Masculino	
Estado civil: ○ Soltero(a) ○ Casado(a) ○ Viudo(a) ○ Divorciado(a) ○ Unión consensual			
Color de la piel: ○ Blanco ○ Negro ○ Mestizo			
Nombre de la entidad laboral:	**Organismo:**		
Dirección (calle, carretera, finca, etc.):	**No. o km:**	**Edificio:**	**Apartamento:**
Entre calles, bloque, zona, reparto:	**Localidad:**		
Municipio:	**Provincia:**		
Localidad:	**Teléfono:**		

HISTORIA LABORAL

OCUPACIONES ANTERIORES (EN ORDEN CRONOLÓGICO)	CENTRO DE TRABAJO	PUESTO DE TRABAJO	TIEMPO (DÍAS, MESES O AÑOS)	FACTORES DE RIESGO A LOS QUE HA ESTADO EXPUESTO

Descripción del trabajo que realiza:

Antecedentes de enfermedades profesionales (diagnóstico, fecha y lugar):	**Antecedentes de accidentes de trabajo** (tipo, fecha y lugar):

Síntoma que está padeciendo:

Cambios habidos en el trabajo: (tecnologías, salarios, organización del trabajo (turnos, horarios, jornada laboral) medios de transporte, otros)

ANEXO V

Formulario 87-23-01 Ministerio de Salud Pública Salud ocupacional	**EXAMEN MÉDICO DE REINTEGRO AL EMPLEO**	EXPEDIENTE No.	FECHA		
			Día	Mes	Año
UNIDAD EJECUTORA:					

1er Apellido:	**2do Apellido:**	**Nombre(s):**
Carnet de identidad:	**Edad** (años cumplidos):	**Sexo:** ○ Femenino ○ Masculino
Estado civil: ○ Soltero(a) ○ Casado(a) ○ Viudo(a) ○ Divorciado(a) ○ Unión consensual		
Color de la piel: ○ Blanco ○ Negro ○ Mestizo		
Nombre de la entidad laboral:	**Organismo:**	
Dirección (calle, carretera, finca, etc.):	**No. o km:**	**Edificio:** **Apartamento:**
Entre calles, bloque, zona, reparto:	**Localidad:**	
Municipio:	**Provincia:**	
Localidad:	**Teléfono:**	

TRABAJO ACTUAL DETALLADO

PUESTO DE TRABAJO	TIEMPO EN EL PUESTO (DÍAS MESES O AÑOS)	CONDICIONES DE TRABAJO	RIESGOS LABORALES	MEDIDAS DE CONTROL DE RIESGOS

Causas que motivaron la ausencia del trabajador: (especificar en cada caso) ○ Enfermedad común ○ Enfermedad profesional ○ Accidente común ○ Accidente del trabajo ○ Otras Especificar _____

FECHA DE SALIDA DEL CENTRO			FECHA DE REINTEGRO AL CENTRO		
Día:	Mes:	Año:	Día:	Mes:	Año:

Enfermedades, operaciones, accidentes, intolerancias surgidas desde su salida del centro actual:

Secuelas:

Síntomas que está padeciendo desde su salida del centro actual:

Cambios habidos en el trabajo: (tecnologías, salarios, organización del trabajo (turnos, horarios, jornada laboral) medios de transporte, otros)

Otras actividades Extra laborales:

ANEXO VI

Formulario 87-22-01 Ministerio de Salud Pública Salud ocupacional	**INFORME MÉDICO SOBRE APTITUD PARA EL TRABAJO** ○ Pre ○ Reintegro ○ Periódico	EXPEDIENTE No.	FECHA Día / Mes / Año

UNIDAD EJECUTORA:

1er Apellido:	**2do Apellido:**	**Nombre(s):**	
Carnet de identidad:	**Edad** (años cumplidos):	**Sexo:** ○ Femenino ○ Masculino	
Estado civil: ○ Soltero(a) ○ Casado(a) ○ Viudo(a) ○ Divorciado(a) ○ Unión consensual			
Color de la piel: ○ Blanco ○ Negro ○ Mestizo			
Nombre de la entidad laboral:	**Organismo:**		
Dirección (calle, carretera, finca, etc.):	**No. o km:**	**Edificio:**	**Apartamento:**
Entre calles, bloque, zona, reparto:	**Localidad:**		
Municipio:	**Provincia:**		
Localidad:	**Teléfono:**		

Su estado de salud en relación con el trabajo actual, determina que se hagan las recomendaciones siguientes:

○ El trabajador es apto para el puesto

○ El trabajador es apto para el puesto con limitaciones y para realizar ese trabajo debe cumplir las siguientes recomendaciones:

○ El trabajador no es apto para el puesto pero si para trabajos en que no se requiera:

ORIGINAL: Administración de la entidad laboral **DUPLICADO: Expediente del trabajador**

FACULTATIVO: Nombre en letra de molde y número de Registro Profesional: **Firma:**

TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL
GOC-2026-551-O78
RESOLUCIÓN 57/2026

POR CUANTO: La Ley 189 "Código de Trabajo", de 30 de julio de 2026, mandata en la Disposición Final Segunda al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a dictar la disposición normativa para complementar la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me están conferidas en el artículo 145 inciso d) de la Constitución de la República de Cuba,

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar el siguiente:

REGLAMENTO SOBRE LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1. El presente Reglamento tiene como objeto complementar la regulación prevista en el Código de Trabajo en materia de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la que incluye el funcionamiento de los grupos de seguridad y salud en el trabajo y los comités de Seguridad y Salud, las particularidades relacionadas con los equipos, procesos y actividades de alto riesgo, así como la planificación, conservación y mantenimiento de los equipos de protección personal.

2. Son sujetos de la aplicación del presente Reglamento los trabajadores cubanos, los extranjeros con la clasificación migratoria de residente permanente, provisional, temporal, de inmobiliaria y humanitario que laboran con subordinación, los empleadores y los organismos rectores de la seguridad y salud en el trabajo.

3. Los empleadores con independencia del sector donde desarrollan sus actividades, están obligados a cumplir con lo previsto en este Reglamento con las adecuaciones que correspondan.

Artículo 2. Como parte del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el empleador elabora el programa con los elementos siguientes:

a) Políticas de seguridad y salud en el trabajo;
b) las disposiciones normativas, reglamentos, normas técnicas y procedimientos de trabajo, referidos a evaluación de riesgos y permiso de seguridad para trabajos riesgosos;
c) el plan de prevención y protección contra incendios;
d) el plan de enfrentamiento a situaciones de contingencia;
e) la higiene laboral;
f) la atención a la salud ocupacional;
g) gestión de los equipos de protección personal y de medios de protección contra incendios;
h) la planificación y el financiamiento de la seguridad y salud en el trabajo;
i) los requisitos de seguridad;
j) la investigación y registro de los incidentes, accidentes de trabajo, incendios y averías;
k) la auditoría e inspección del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
l) la capacitación y adiestramiento de los trabajadores;

m) la comunicación y participación del colectivo laboral y la organización sindical;
n) la evaluación económica de la seguridad y salud en el trabajo, referida a medir en términos monetarios, los costos y beneficios frente a los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales; y
ñ) las acciones de control y seguimiento de la gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO II
GRUPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 3.1. Para elaborar las estrategias a mediano y largo plazo, así como los lineamientos de trabajo anuales, se constituye el Grupo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo adelante Grupo Nacional, coordinado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2. El Grupo Nacional se integra por representantes de los organismos rectores de la seguridad y salud en el trabajo, y se invita con carácter permanente a representantes de la organización sindical y de empleadores.

3. Participan en las sesiones de trabajo del Grupo Nacional, representantes de los organismos rectores de ramas y actividades que se convoquen.

4. Las direcciones de Trabajo y Seguridad Social de las administraciones provinciales y municipales del Poder Popular, coordinan los grupos de seguridad y salud en el trabajo en ese nivel.

Artículo 4. El Grupo Nacional sesiona en la primera semana del mes siguiente del cierre de cada trimestre, y tiene las funciones siguientes:

a) Proponer las estrategias y acciones para el fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo;
b) evaluar el estado de la seguridad y salud en el trabajo y el comportamiento de la gestión de los equipos de protección personal y proponer las medidas para la solución de los problemas;
c) informar a los órganos del Estado y el Gobierno, sobre el resultado de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
d) evaluar el estado de cumplimiento de los reglamentos y normas técnicas complementarias para la gestión de seguridad y salud, mediante la rendición de cuenta de los organismos rectores de ramas y actividades; y
e) comprobar mediante visitas de trabajo a entidades, el estado de cumplimiento de los programas de prevención.

CAPÍTULO III
COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 5. 1. El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo adelante el Comité, se constituye en cada entidad y centro de trabajo, que cuenten con más de veinticinco trabajadores, como órgano consultor para los asuntos inherentes a la seguridad y salud en el trabajo y como mínimo debe tener tres miembros.

2. Cuando en el centro de trabajo no existe el encargado de la actividad de seguridad y salud en el trabajo, el empleador designa una persona trabajadora como representante de la actividad.

3. Pueden participar por interés del Comité o de la organización sindical, en las actividades y reuniones que se convoquen, otros trabajadores, directivos e inspectores, según los temas a tratar.

4. El Comité se reúne una vez al mes y en los casos en que las condiciones de riesgos o la complejidad de las funciones de los trabajadores son reducidas, o se han logrado resultados superiores y estables en el desarrollo de esta actividad, el jefe máximo del centro de trabajo puede determinar que las reuniones se realicen trimestralmente, consignándose éstas en actas.

Artículo 6. 1. El Comité tiene las siguientes funciones:

a) Analiza y evalúa los planes de medidas de seguridad y salud en el trabajo, así como los programas de prevención de riesgos, planes de capacitación y otros relacionados con el tema en las diferentes áreas que atienden;
b) participa en los análisis de los accidentes laborales ocurridos, proponiendo las medidas correctoras para evitar sus repeticiones;
c) participa en los análisis del presupuesto de seguridad y salud en el trabajo para la eliminación de los riesgos laborales;
d) participa en los análisis con los trabajadores que violan las disposiciones aprobadas en materia de seguridad y salud; y
e) analiza desde la óptica de la prevención de riesgos, los nuevos proyectos, cambios de tecnologías o de planificación u organización del trabajo y los aspectos correspondientes de la capacitación en materia preventiva, y propone los aspectos que resulten necesarios.

2. Las actas de las reuniones del Comité se firman por los integrantes que participaron en el análisis.

CAPÍTULO IV
PROCEDIMIENTO DE TRABAJO SEGURO

Artículo 7. El empleador elabora un procedimiento de trabajo teniendo en cuenta los elementos siguientes:

a) Los resultados de la identificación de peligros y evaluación de riesgos, la investigación de incidentes, accidentes, incendios, explosiones, averías, enfermedades profesionales y otros daños a la salud en el lugar de trabajo;
b) las regulaciones específicas establecidas para la explotación de los medios y objetos de trabajo, así como para la manipulación, almacenamiento y transportación de los materiales, materias primas y desechos de la producción o servicio;
c) las exigencias y recomendaciones de las inspecciones; y
d) la experiencia de los trabajadores.

Artículo 8. El procedimiento de trabajo seguro incluye:

a) Requisitos antes de comenzar el trabajo: revisión del estado seguro de los medios de trabajo, requisitos de seguridad para la puesta en marcha de las máquinas y equipos, revisión del estado de los equipos de protección personal, colectivos y contra incendios;
b) requisitos durante el trabajo: utilización de los equipos de protección personal y colectivos, métodos seguros de trabajo con los medios, objetos y procesos de trabajo, comportamiento de la persona trabajadora en caso de incidentes, accidentes, incendios y averías; mantenimiento de los medios de trabajo durante la actividad laboral; mantenimiento del orden y la limpieza del lugar de trabajo;
c) requisitos al finalizar el trabajo: desconexión de los medios de trabajo, limpieza del lugar de trabajo; información al jefe directo sobre incidentes detectados durante la actividad laboral en los medios de trabajo; control de los medios y herramientas de trabajo, forma de realizar la disposición final de los desperdicios y desechos; y

d) otros aspectos que se consideren necesarios por la naturaleza del proceso de trabajo.

Artículo 9. El procedimiento de trabajo seguro se revisa cuando:

a) Se modifican los objetos, medios o procesos que corresponden al lugar de trabajo o actividad;
b) se introducen nuevas inversiones, tecnologías o disposiciones normativas;
c) se deterioran los equipos u otros medios de trabajo;
d) ocurren accidentes, incendios, explosiones o averías en el lugar de trabajo o actividad; y
e) se incorporan trabajadores con reducción de su capacidad laboral.

CAPÍTULO V
EQUIPOS, PROCESOS Y ACTIVIDADES DE ALTO RIESGO
SECCIÓN PRIMERA
Generalidades

Artículo 10.1. Los equipos de alto riesgo son aquellos que auxilian al desempeño laboral, cuyo funcionamiento requiere la ejecución de operaciones y maniobras altamente peligrosas que cuando por deficiencias derivadas de su funcionamiento, pueden poner en peligro inminente la vida, integridad física y la salud de los trabajadores y ocasionar daños al entorno.

2. Los procesos de alto riesgo son el conjunto organizado de operaciones técnicas y actividades que interactúan entre sí, que resultan de extrema peligrosidad para los trabajadores, el entorno laboral y el medio ambiente.

Artículo 11.1. Las actividades de alto riesgo son aquellas que para su desempeño requieren la realización de acciones riesgosas asociadas a lugares de trabajo, equipos, sustancias, atributos u otras condicionantes, cuyos efectos pueden poner en peligro inminente la vida, integridad física y la salud de los trabajadores y la instalación, si no se adoptan las medidas técnicas, organizativas y de orientación a su conducta.

2. En la definición de las actividades de alto riesgo el empleador considera las que se realizan en las condiciones siguientes.

a) Trabajos en alturas;
b) trabajos en espacios confinados;
c) trabajos con explosivos;
d) trabajos con electricidad en caliente;
e) trabajos con otras energías peligrosas;
f) manipulación, transporte y almacenamiento de sustancias químicas peligrosas;
g) obras civiles de construcción y montaje;
h) labores de minería;
i) operaciones de izado de cargas;
j) trabajos en temperaturas extremas;
k) trabajo con animales feroces o no adiestrados;
l) tareas de inmersión y buceo;
m) trabajos con exposición a radiaciones ionizantes; y
n) otras condiciones consideradas de alto riesgo en las actividades que se realicen.

Artículo 12.1. Los empleadores encargados de la realización de trabajos de alto riesgo, están obligados a coordinar con los organismos rectores de ramas o actividades, en correspondencia con la actividad que se va a realizar, las medidas de prevención que proceden.

2. En los casos en que la prestación de servicios implica actividades de alto riesgo, el proyecto de seguridad se anexa al contrato, en el que deben quedar explícitas las responsabilidades de cada una de las partes para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

3. El proyecto de seguridad y salud en el trabajo, a que se refiere en el apartado anterior de este artículo, debe incluir:

a) Descripción de la actividad;
b) relación entre las partes que se sustenta en: la responsabilidad en la prevención de riesgos laborales, el cumplimiento de los requisitos de seguridad, los requisitos desde el punto de vista de la salud de los trabajadores implicados y la actualización de los chequeos médicos, los procedimientos para identificar, evaluar y prevenir los riesgos asociados al trabajo contratado, el trabajo de forma conjunta para resolver incidentes y la participación en inspecciones durante la ejecución de las obras para garantizar la seguridad de los trabajadores; y
c) acápite referido al presupuesto, donde deben considerarse el costo de las medidas y equipos de protección personal y colectiva, así como de los equipos contra incendios, de acuerdo con la fuerza de trabajo a emplear.

Artículo 13. Los deberes del ejecutor o prestador en el contrato de prestación de servicios son los siguientes:

a) Cumplir estrictamente las normas, procedimientos y prácticas de seguridad y salud en el trabajo en las actividades a ejecutar;
b) identificar y evaluar los riesgos en las distintas actividades a desarrollar, y el plan de acciones para minimizar los mismos, lo que debe anexarse al contrato y chequear sistemáticamente su cumplimiento;
c) aplicar listas de chequeo para verificar el cumplimiento de las exigencias de seguridad en equipos y actividades de alto riesgo;
d) dar a conocer a sus trabajadores los riesgos derivados del trabajo específico a realizar como los existentes en la instalación y lugares de trabajo y las medidas de prevención que se deben tomar para minimizarlos;
e) designar supervisores que aseguren el cumplimiento de los procedimientos y prácticas seguras en el lugar de trabajo, para evaluar de forma sistemática la seguridad y salud de sus trabajadores;
f) registrar los incidentes que ocurran durante las operaciones, analizar sus causas y adoptar las medidas para evitar su repetición;
g) adoptar el plan de respuesta a emergencias previsto en los lugares de trabajo;
h) garantizar la actualización de los chequeos médicos periódicos de los trabajadores y comprobar que estén aptos para los trabajos que van a realizar;
i) garantizar que los trabajadores estén capacitados en los procedimientos de trabajo seguro y emitir el permiso de seguridad previo al inicio de los trabajos de alto riesgo, los que deben ser archivados en la documentación de obra;
j) garantizar los equipos de protección personal para el personal durante la ejecución de la obra o servicio contratado, según los requisitos exigidos, atendiendo al tipo de trabajo a realizar;
k) garantizar y mantener los equipos y herramientas en adecuadas condiciones para su utilización de manera segura;
l) velar que los trabajadores mantengan el orden y la limpieza del lugar de trabajo, así como que el almacenamiento de los materiales se realice en forma ordenada, y no obstruyendo el acceso a otros equipos y útiles de trabajo, así como a los equipos para los casos de emergencias y evacuación;
m) realizar las inspecciones y actualizar los requisitos y permisos en lo que corresponda; e
n) informar al contratante en caso de ocurrencia de incidentes y accidentes del trabajo con el objetivo de analizar las causas y adoptar de conjunto las medidas correctoras en los casos que proceda.

Artículo 14. Los deberes de las partes en el contrato de prestación de servicios son los siguientes:

a) Analizar con el contratista, previo a los inicios del trabajo, los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, principales riesgos, medidas preventivas, planes de emergencia y responsabilidades de las partes, lo que debe quedar explícito en el contrato de prestación de servicios acordado entre ambas partes;
b) impartir a los trabajadores del contratista las instrucciones específicas necesarias relacionadas con el lugar de trabajo donde van a laborar;
c) realizar los señalamientos al personal del contratista, y en su caso paralizar los trabajos en caso de violaciones de la seguridad y salud en el trabajo que se detecten;
d) exigir al contratista la sustitución de las personas que reinciden en el incumplimiento de las normas de seguridad existentes o en el uso de los equipos de protección personal durante la realización de trabajos; y
e) realizar inspecciones y evaluaciones técnicas de seguridad y ambiente a las operaciones que se ejecutan, incluyendo la paralización de los trabajos cuando exista incumplimiento de los requisitos de seguridad.

Artículo 15. 1. Los operarios de procesos de alto riesgo que brindan su servicio a terceros, tienen la responsabilidad máxima y dominio de las operaciones que se realicen, cuando en ella intervienen otros operarios de las entidades que reciben o colaboran en la prestación del servicio.

2. Los operarios que reciben el servicio, cuando esté implícita una acción cooperada, no pueden realizar acciones sin el conocimiento, coordinación o permiso del operario de la actividad rectora.

3. Cuando en la prestación de servicios o tareas cooperadas actúan varios operarios de actividades de alto riesgo, en dependencia de los procesos, la responsabilidad mayor se asume por el operario del proceso de potencialidad más peligrosa, lo cual no limita la responsabilidad que corresponda a cada uno de los que participen del proyecto o proceso de trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA
Requisitos psicofisiológicos de los trabajadores

Artículo 16.1. Los empleadores brindan atención especial a los trabajadores mayores de sesenta años que realicen actividades de alto riesgo, y los chequeos médicos que se realizan, se rigen por lo regulado en las disposiciones emitidas por el Ministerio de Salud Pública a estos efectos.

2. En la realización de trabajos de alto riesgo deben considerarse que:

a) Las limitaciones psicomotoras no atenten contra la capacidad de reacción en situaciones de extremas amenaza e inmediatez;
b) la capacidad de coordinación está en correspondencia con el tipo de actividad que se realiza; y
c) las aptitudes por conocimiento y operacionalidad responden a la tarea asignada y no ponen en riesgos otros procesos que interactúan con la actividad que realiza.

SECCIÓN TERCERA
Certificación y acreditación de procesos y personas

Artículo 17.1. La realización de las actividades de alto riesgo debe estar precedida de la certificación de los equipos y de los operarios encargados de su utilización.

2. Cuando en un mismo proceso intervienen actividades o equipos que deben ser certificados por diferentes rectores de ramas y actividades, el proceso no se inicia hasta obtener la aprobación por todas las partes involucradas.

3. La certificación de los equipos, así como la certificación y acreditación de los trabajadores se realiza por las entidades acreditadas y autorizadas, respectivamente, a tales efectos.

4. Las entidades certificadoras deben estar acreditadas por el Órgano Nacional de Acreditación de la República de Cuba.

Artículo 18.1. Los organismos rectores de ramas y actividades, o en su caso, las autoridades nacionales reguladoras adscriptas al organismo de la Administración Central del Estado que corresponda, definen a partir de su competencia, según el tipo de actividad y procesos que intervienen, lo siguiente:

a) Los responsables y la responsabilidad individual y colectiva; y
b) las competencias de las partes, en específico la facultad técnica y legal.

2. La responsabilidad recae en el rector de la labor principal en el ámbito de su competencia, aunque otros actores incidan con su participación en los procesos, cuando:

a) La fuente más peligrosa está asociada a su perfil regulador;
b) participe directamente en los procesos peligrosos y el desencadenante de un suceso se haya originado por fallas en algún elemento que regula o correspondió regular; y
c) por desentenderse de su misión rectora, no haya coordinado con el resto de los participantes los límites de actuación individual.

3. Según lo previsto en el Apartado 2 de este artículo, los organismos rectores de ramas y actividades definen para cada proceso, quién debe actuar como coordinador de la tarea a realizar, previa evaluación con los participantes.

SECCIÓN CUARTA
Auditoría e inspección

Artículo 19.1. El control del alto riesgo debe contar siempre con chequeos en tiempo real, tanto para la construcción de obras, operacionalidad tecnológica, trasiego de productos, así como los servicios prestados y recibidos.

2. En los sistemas de control se considera la tecnología que está prevista por los rectores de actividades, aprobadas y descritas en las disposiciones normativas vigentes.

3. A los efectos del control, se prioriza la planificación como elemento esencial para el chequeo de las actividades.

Artículo 20.1. Las auditorías se orientan hacia la gestión integrada de los procesos y trabajos peligrosos de alta complejidad, tanto en actividades como tecnologías, principalmente en aquellas que por su carácter nocivo puedan generar daños al medio ambiente laboral, social y ocasionar graves consecuencias.

2. Los daños previstos en el Apartado 1 de este artículo, se refieren a explosiones, escapes de sustancias químicas, contaminación, virus, epidemias y eventos naturales predecibles, accesibles mínimamente a su control, para mitigar sus daños.

3. El diagnóstico de las auditorías internas y los resultados de las externas, debe contribuir a transformar los escenarios, a partir del rediseño de medidas ya contempladas en el plan de prevención u otras variantes alternativas reprogramadas, motivo de contingencias predecibles o fortuitas.

CAPÍTULO VI
NUEVAS CONSTRUCCIONES E INSTALACIONES

Artículo 21.1. Los proyectos de las nuevas construcciones, obras en ejecución, modificaciones, demoliciones y ampliaciones de locales, y los de fabricaciones e instalaciones de equipos y maquinarias, deben cumplir las disposiciones normativas y las normas sobre

seguridad y salud en el trabajo, y pueden ser fiscalizados por los organismos rectores y la organización sindical en lo que a cada uno le compete.

2. Como resultado de la fiscalización a que se refiere el Apartado 1 de este artículo, los organismos rectores pueden objetar y ordenar la modificación de los proyectos si no se ajustan a las disposiciones normativas vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

3. Los organismos rectores pueden ordenar la paralización de obras, fabricación de maquinarias y equipos, cualquiera que sea la etapa en que se encuentre su ejecución, si se comprueba una violación de disposiciones legales o normas vigentes que generen riesgos que afecten la salud y el medio ambiente o ponga en peligro la vida de los trabajadores, así como la integridad física de la propia instalación y de las aledañas.

4. La organización sindical o las personas trabajadoras pueden proponer a los organismos rectores la paralización a que se refiere el apartado 3 de este artículo.

Artículo 22. Las obras de nuevas construcciones, demoliciones, y aquellas en que se hayan realizado modificaciones o ampliaciones, así como los equipos o maquinarias de nueva instalación, ya sean de fabricación nacional o extranjera, pueden iniciar su funcionamiento siempre que estén garantizadas las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, lo que se determina por las regulaciones que establecen los organismos competentes.

CAPÍTULO VII
PLANIFICACIÓN, CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 23. En cada entidad se define la lista de equipos de protección personal necesarios, en correspondencia con los riesgos existentes que no hayan sido minimizados, la cantidad de trabajadores y la vida útil de los equipos, según el régimen de trabajo y descanso.

Artículo 24. En correspondencia con la evaluación de riesgos, los equipos de protección personal deben cumplir los requisitos siguientes:

1. Exposición a polvos inflamables, explosivos, tóxicos o contaminantes biológicos, utilizar ropas lisas que no tengan bolsillos, bocamangas o partes vueltas hacia arriba que puedan recoger dichos polvos y se cambian al salir del trabajo.
2. Caída de objetos u otras situaciones que pueden producir golpes en la cabeza, usar cascos de protección que ajusten convenientemente; de estar presentes además otros riesgos de naturaleza: eléctrica, química o de otra índole, los cascos deben brindar una protección efectiva; para trabajos en espacios confinados, los cascos pueden no tener alas y serán de copa baja.
3. Ruidos intensos o molestos, usar tapones auditivos, orejeras o cascos con orejeras acopladas contra el ruido.
4. Actividad a más de dos metros de altura en las que la persona trabajadora está expuesta a riesgos de caída libre, contar con sistemas de protección anti caídas conectados a un elemento de amarre destinado a su fijación en el puesto de trabajo; los cinturones, los arneses y sus herrajes se examinan a intervalos frecuentes y aquellos que presentan defectos como desgaste, descosido, deshilache u otros daños y cuyos herrajes no mantengan un agarre correcto, se retiran inmediatamente de su uso; además, se tienen en cuenta otros requisitos establecidos por el fabricante.

5. Riesgos mecánicos como pinchazos, rozamiento, cortaduras, utilizar guantes para la protección de las manos adecuados al tipo de riego y utilizar gorros que ajusten bien u otros accesorios equivalentes; cuando la persona trabajadora tiene el cabello largo y su actividad laboral se desempeñe alrededor de maquinarias, se debe utilizar guantes confeccionados de malla metálica u otros materiales con una resistencia al corte suficiente en caso de personas ocupadas en el corte o deshuesado de carne, pescado u otros.
6. Atrapamiento por partes en movimiento de maquinarias y equipos, no resulta conveniente usar guantes cuando la persona trabajadora manipula máquinas herramientas o elementos en movimiento, toda vez que el guante incrementa los riesgos de atrapamiento y arrastre de la mano; así como no utilizar un vestuario holgado.
7. Radiaciones, equipos de Rayos X, se deben utilizar guantes, delantales y eventualmente otros elementos protectores emplomados para la protección del cuerpo, los que no pueden tener roturas; los guantes deben estar provistos de mangas que cubran la mitad del antebrazo y estar diseñados de manera que resulten lo más ligeros y flexible posible.
8. Exposición a altas temperaturas, se deben utilizar guantes que aíslen de las altas temperaturas o de superficie aluminizada que reflejan el calor radiante y el calzado para la persona trabajadora que manipula metales fundidos o líquidos calientes corrosivos debe ser de materiales resistentes y su diseño debe ajustar al pie o al tobillo de manera que el material manipulado no pueda penetrar entre el tobillo y el calzado, no tiene ojetes para cordones que puedan dar entrada a estos materiales, y su diseño es tal que puedan quitarse fácilmente en caso de emergencia.
9. Exposición a riesgos eléctricos, deben utilizar calzado para trabajos eléctricos, el que no puede tener componentes metálicos lo que garantiza un grado de aislamiento adecuado a los valores de las tensiones a las que la persona trabajadora se expone; en las operaciones en las cuales una chispa es peligrosa, al manipularse materiales muy inflamables o explosivos, se utiliza un calzado conductor de resistencia eléctrica menor a 0,1 Mega Ohmios y no pueden tener clavos metálicos o cualquier otro material conductor que pueda quedar expuesto.
10. Exposición a contaminantes en el aire, se deben utilizar equipos de protección respiratoria en cuya determinación se tiene en cuenta:

a) Los contaminantes y otros riesgos presentes durante la exposición;
b) las características físicas, químicas, tóxicas y otras propiedades peligrosas del contaminante, para el cual se requiere la protección;
c) la concentración de oxígeno atmosférico presente en el lugar de trabajo;
d) la naturaleza de las labores que ejecuta la persona trabajadora y la posible restricción de movimientos que puede generar el equipo;
e) las facilidades para su conservación y mantenimiento; y
f) la utilización de respiradores suministradores de aire comprimido siempre que la atmósfera resulte deficiente en oxígeno, inferior al 18 por ciento por volumen, así como frente a elevadas concentraciones de contaminantes.

Artículo 25.1. Los equipos de protección personal se conservan en estantes o lugares ventilados, y de ninguna forma se almacenan en contacto o cerca de sustancias que puedan provocar su deterioro; se realiza su revisión y el mantenimiento que corresponda.

2. Las partes que pueden sufrir deterioro o se agoten, como filtros u otros accesorios, deben tener los correspondientes repuestos.

3. Los aparatos de respiración deben estar bajo la directa vigilancia de una persona competente y autorizada, responsable de su mantenimiento, y se almacenan en un lugar limpio, fresco y seco, que esté convenientemente situado y sea de fácil acceso.

4. Los jefes directos exigen la utilización de los equipos de protección personal, su adecuado uso, cuidado y conservación.

DISPOSICIONES FINALES

ÚNICA: Lo dispuesto en la presente Resolución entra en vigor a partir de los siete (7) días de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

ARCHÍVESE el original de esta Resolución en el protocolo de resoluciones generales que obra en la Dirección Jurídica y Relaciones Internacionales de este Ministerio.

Dada en La Habana, a los 7 días del mes de septiembre de 2026.

Jesús Otamendiz Campos
Ministro

GOC-2026-552-O78
RESOLUCIÓN 58/2026

POR CUANTO: La Ley 189 "Código de Trabajo", de 30 de julio de 2026, en su Disposición Final Segunda dispone que el ministro de Trabajo y Seguridad Social dicta la disposición normativa para regular el procedimiento para la planificación de la formación, asignación y ubicación anticipada de la Fuerza de Trabajo Calificada.

POR CUANTO: Mediante la Resolución 8 del titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 26 de febrero de 2013, se establece el Reglamento sobre la planificación de la formación y distribución de la fuerza de trabajo planificada, la que resulta necesario derogar para regular las modificaciones previstas en el Código de Trabajo.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me han sido conferidas en el Artículo 145, inciso d) de la Constitución de la República de Cuba,

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar el siguiente

REGLAMENTO PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN, UBICACIÓN ANTICIPADA Y ASIGNACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO CALIFICADA

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Reglamento tiene como objeto establecer el procedimiento para la, planificación de la formación, ubicación anticipada y asignación de la fuerza de trabajo calificada, con el objetivo de satisfacer las necesidades de los sectores estratégicos de la economía y las prioridades locales.

Artículo 2. Lo establecido en este Reglamento es de aplicación a las entidades, los centros de formación de la Educación General y Superior, así como a los egresados que alcanzan título de la educación superior, técnico de nivel medio y diploma de Obrero Calificado, en lo adelante fuerza de trabajo calificada.

Artículo 3. A los fines del presente Reglamento, se considera:

a) Organismo formador: los que tienen subordinados los centros de la Educación Superior y de nivel medio, que forman fuerza de trabajo calificada, como son los

ministerios de Educación Superior, Educación, Salud Pública, Cultura, Relaciones Exteriores, las Fuerzas Armadas Revolucionarias, del Interior y el Instituto de Deportes, Educación Física y Recreación;

b) organismo formador de ciclo cerrado: los que forman fuerza de trabajo calificada propia de su actividad, como son los ministerios de Educación, Salud Pública, Cultura, de las Fuerzas Armadas Revolucionarias, del Interior, de Relaciones Exteriores y el Instituto de Deportes, Educación Física y Recreación;
c) organismo asesor: los que participan en las tareas, relacionadas con la planificación de la formación, ubicación anticipada y la asignación de la fuerza de trabajo calificada en las carreras y especialidades afines con las actividades principales de las que son rectores en el país y fungen como balancitas, los que se relacionan en el Anexo Único que forma parte de la presente Resolución;
d) Comisión para la proyección de la fuerza de trabajo calificada: se encarga de analizar y evaluar las propuestas que se presentan al Gobierno a cada nivel, en relación a la planificación de la formación, ubicación anticipada y asignación, de la fuerza de trabajo calificada y los resultados de su cumplimiento, es presidida por el ministro de Trabajo y Seguridad Social, y en los niveles provinciales y municipales por los Directores de Trabajo y Seguridad Social, la integran los organismos formadores, asesores, los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior y es convocada en los plazos establecidos para la planificación; y
e) organismos: órganos del Estado, los organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, grupos empresariales, gobiernos y el Consejo de la Administración del Municipio Especial Isla de la Juventud.

CAPÍTULO II
PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO CALIFICADA

SECCIÓN PRIMERA
Disposiciones Generales

Artículo 4. La planificación de la formación de la fuerza de trabajo calificada es el proceso mediante el cual las direcciones de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social proyectan la formación de fuerza de trabajo calificada en la enseñanza superior y técnica profesional, con el objetivo de satisfacer la demanda presentada por las entidades.

SECCIÓN SEGUNDA
De la demanda de fuerza de trabajo calificada

Artículo 5. La demanda de fuerza de trabajo calificada es la identificación de las necesidades por las entidades, proyectadas para un período de nueve años según el ciclo lectivo de formación, teniendo en cuenta los sectores estratégicos de la economía, prioridades locales y se actualiza anualmente según el cronograma que emite el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 6. Para elaborar la demanda de fuerza de trabajo calificada las entidades tienen en cuenta los elementos siguientes:

a) Para el primer año: la correspondencia entre los cargos aprobados en la plantilla, el perfil de cargo, la carrera o especialidad según el nivel de calificación que se requiera y las plazas que en ese momento se encuentren vacantes; y
b) a partir del segundo año: la correlación entre los perfiles de las especialidades y carreras, la proyección estimada de trabajadores que arriban a la edad de jubilación

en el período, el comportamiento de la fluctuación laboral por cargos en los últimos años; movimientos internos previstos, considerar la proyección de movimientos de los especialistas reservas de cuadros; estudiantes de técnico de nivel medio y obreros calificados que se están formando a partir de demandas de años anteriores; los trabajadores que se encuentran estudiando en la educación superior o técnico de nivel medio en la modalidad de curso por encuentro o que se prevé incorporar a esta modalidad; el comportamiento de las altas de la entidad a partir de la gestión de recursos humanos que debe realizar el centro y la generación de nuevos empleos por inversiones y recuperación de capacidades.

Artículo 7. Para actualizar la demanda de fuerza de trabajo calificada, se cumplen las etapas siguientes:

a) Presentación de las necesidades por las entidades en las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social con independencia de la subordinación;
b) consolidación de las demandas presentadas por las entidades del municipio, por las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social;
c) evaluación de la demanda municipal por la Comisión para la proyección de la fuerza de trabajo calificada;
d) presentación para su aprobación de la demanda por las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social al Consejo de la Administración Municipal;
e) consolidación por las direcciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social de las demandas aprobadas por los Consejo de la Administración Municipal;
f) evaluación por la Comisión para la proyección de la fuerza de trabajo calificada provincial;
g) presentación y aprobación de la demanda por el Consejo Provincial; y
h) la demanda de cada provincia se presenta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por los gobiernos provinciales y el intendente del municipio especial Isla de la Juventud para su análisis en la Comisión nacional para la proyección de la fuerza de trabajo calificada.

Artículo 8. Los organismos garantizan la presentación y conciliación de la demanda de fuerza de trabajo calificada por sus entidades subordinadas en los territorios, en los plazos previstos ante las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social, la evalúan en su órgano colegiado de dirección y emiten sus consideraciones al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SECCIÓN TERCERA
De la Elaboración de los Planes

Artículo 9.1. La planificación de la formación contiene los planes siguientes:

a) Plan de continuidad de estudios de graduados de noveno grado hacia la educación técnica y profesional y preuniversitaria;
b) plan de ingreso de la educación superior de los cursos diurnos y por encuentro, y
c) plan de continuidad de estudios de los graduados de duodécimo grado que no acceden a la educación superior.

2. Los planes a los que hace referencia en este artículo, se elaboran y aprueban el año anterior al comienzo del curso escolar que se planifica y se informan por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a los organismos formadores para su ejecución en el mes de enero.

Artículo 10.1. Para la elaboración del plan de continuidad de estudio de los graduados de noveno grado hacia la Educación Técnica Profesional y preuniversitaria se tienen en cuenta los siguientes elementos:

a) La demanda de graduados por especialidades de técnico de nivel medio y obreros calificados, certificada por las entidades que radican en el municipio, proyectada para tres y dos años posteriores, respectivamente, con relación al año que se planifica;
b) las cifras de ingreso al preuniversitario en correspondencia con la demanda de graduados de nivel superior para el año correspondiente;
c) los índices de eficiencia en el ciclo y de las diferentes especialidades, que se forman en los centros educacionales e informan los organismos formadores en el mes de mayo en los niveles correspondientes;
d) la disponibilidad de graduados de noveno grado para el año correspondiente; y
e) la capacidad en los centros formadores.

2. El plan al que se refiere el apartado anterior, se elabora por las direcciones de Trabajo y Seguridad Social previa evaluación en la Comisión para la proyección de la fuerza de trabajo calificada, se somete a la aprobación del Consejo de la Administración Municipal, el Consejo Provincial y una vez aprobado se presenta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 11.1. Para elaborar el plan de ingreso a la Educación Superior de los cursos diurno y por encuentro se tienen en cuenta las demandas de graduados de nivel superior por especialidades, certificadas por las entidades que radican en el municipio, proyectada para cuatro, cinco y seis años posteriores, con relación al año que se planifica; las capacidades para la formación por carreras y especialidades, por centros de estudios, distribuidas por provincias presentadas por los organismos formadores y los índices de eficiencia de los diferentes niveles de educación, por carreras y ciclo escolar, presentadas por los organismos formadores.

2. Las fuentes de ingreso para elaborar el plan de ingreso a la Educación Superior de los cursos diurno y por encuentro son las cifras certificadas por los organismos formadores, las personas desvinculadas del estudio y el trabajo, las personas en situación de vulnerabilidad, los trabajadores con disposición para superarse en la modalidad por encuentro y otras que se determinen por las autoridades competentes.

Artículo 12.1. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social conforma la propuesta de planes de continuidad de estudio de los graduados de noveno grado hacia la Educación Técnica Profesional y el preuniversitario, y de ingreso a la educación superior de los cursos diurnos y por encuentro para el año que se planifica, los que consulta a los organismos formadores, a los gobiernos provinciales y al Viceprimer Ministro que corresponda; antes de presentarla a la aprobación del Consejo de Ministros.

2. Una vez aprobados los planes, se emiten en el mes de enero, las cifras de plazas a los organismos correspondientes para su ejecución.

Artículo 13. Para la elaboración del plan de continuidad de estudios de los graduados de duodécimo grado que no acceden a la educación superior, los organismos formadores certifican al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el año anterior al comienzo del curso escolar, las cifras de ingreso para la continuidad de estudio de los graduados de duodécimo grado por especialidades y provincias.

Artículo 14. Para el análisis del comportamiento de la planificación de la formación se utiliza el balance disponibilidad - demanda por carreras y especialidad.

CAPÍTULO III
UBICACIÓN ANTICIPADA Y ASIGNACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO CALIFICADA
SECCIÓN PRIMERA
De la Ubicación Anticipada

Artículo 15. El plan de ubicación anticipada se elabora y se aprueba anualmente teniendo en cuenta:

a) La demanda de graduados para el año que se planifica;
b) la disponibilidad de estudiantes del año que corresponde certificada por el Ministerio de Educación Superior para el nivel superior y las direcciones provinciales y municipales de Educación para la educación técnica profesional; y
c) la trayectoria de las prácticas laborales, proyectos de investigación u otro ejercicio académico de los estudiantes.

Artículo 16.1. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ubica a los estudiantes del nivel superior para satisfacer las demandas de las oficinas centrales de los órganos de estado, organismos de la Administración Central de Estado y entidades nacionales e informa la disponibilidad de los graduados a las direcciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

2. Las direcciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social, elaboran la propuesta del plan de ubicación anticipada de los estudiantes de nivel superior y reciben el plan de ubicación anticipada de los estudiantes de la educación técnica profesional, los que presentan a la Comisión para la proyección de la fuerza de trabajo calificada para su análisis y los someten a la aprobación del Consejo Provincial.

3. El Gobierno Provincial informa los planes de ubicación anticipada de los estudiantes de nivel superior y de la educación técnica profesional al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su evaluación en la Comisión para la proyección de la fuerza de trabajo calificada y posterior aprobación en el Consejo de Ministros.

Artículo 17. Los organismos que tienen aprobados la formación de técnico superior, garantizan su ubicación anticipada, teniendo en cuenta la disponibilidad de estudiantes posibles a graduar, lo certifican a los centros formadores correspondientes y lo informan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien lo presenta para su evaluación en la Comisión para la proyección de la fuerza de trabajo calificada y posterior aprobación en el Consejo de Ministros.

Artículo 18. Las entidades que tienen estudiantes asignados, participan en las asambleas de ubicación anticipada que organizan las universidades y las direcciones generales de Educación y una vez concluidas, entregan la relación de los estudiantes a las direcciones provinciales y municipales de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 19. Los organismos controlan el proceso de ubicación anticipada en las entidades de sus respectivos sistemas, dirigen la preparación profesional al perfil de la carrera y especialidad del estudiante y contribuyen al ejercicio de culminación de sus estudios en la entidad.

Artículo 20. Los organismos garantizan que los estudiantes de nivel superior que estudian en una provincia distinta a la de su municipio de residencia, realicen las prácticas pre profesionales en una entidad de la provincia donde estudian.

SECCIÓN SEGUNDA

Asignación de la Fuerza de Trabajo Calificada

Artículo 21. Una vez graduados los estudiantes ubicados anticipadamente, las direcciones de Trabajo y Seguridad Social emiten el documento oficial de asignación para el cumplimiento del Servicio Social.

Artículo 22. Las direcciones de Trabajo y Seguridad Social, convocan a los graduados del curso por encuentro, según el procedimiento establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para satisfacer las demandas no cubiertas de lo cual informan a la Comisión para la proyección de la fuerza de trabajo calificada.

Artículo 23.1. Los cambios de asignación para los graduados que se encuentran en cumplimiento del Servicio Social se aprueban en un plazo de quince días naturales por:

a) El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social para los graduados de la educación superior, y
b) por el Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social para los graduados de técnicos de nivel medio.

2. Para aprobar el cambio al que se refiere el artículo anterior debe tener en cuenta la solicitud de liberación y aceptación de las entidades de lo que deja constancia por escrito.

Artículo 24. Las entidades, informan a las direcciones de Trabajo y Seguridad Social el cumplimiento de la incorporación al empleo de los graduados de la educación superior y técnica profesional, en un plazo de sesenta días posteriores a la fecha que corresponde su presentación en el colectivo laboral.

CAPÍTULO IV

PLANIFICACIÓN DE LA FORMACIÓN Y ASIGNACIÓN DE LOS GRADUADOS DE LAS ESCUELAS DE OFICIOS Y DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL

SECCIÓN PRIMERA

Disposiciones Generales

Artículo 25. La planificación de la formación y asignación de los graduados de las escuelas de Oficios y de la Educación Especial a nivel municipal, se realiza en las etapas siguientes:

a) Identificación de las demandas de los oficios de obreros calificados;
b) elaboración de la propuesta de plan de formación de oficios por las direcciones de Trabajo y Seguridad Social y General de Educación municipales, con la participación de los organismos asesores;
c) presentación de la propuesta del plan para la aprobación por el Consejo de la Administración Municipal por las direcciones de Trabajo y Seguridad Social;
d) envío del plan aprobado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por las direcciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social; y
e) asignación de los egresados de las escuelas de Oficios y de la Educación Especial por las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social de conjunto con las direcciones Generales de Educación a ese nivel e informan a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de sus resultados.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Los jefes de los órganos, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, consejos provinciales y consejos de la Administración Municipal, controlan la aplicación de lo dispuesto en este Procedimiento y brindan al Mi-

nisterio de Trabajo y Seguridad Social la información requerida para su cumplimiento anualmente.

SEGUNDA: La evaluación del cumplimiento de la planificación de la formación, ubicación anticipada y asignación de la fuerza de trabajo calificada se realiza anualmente por la Comisión para la proyección de la fuerza de trabajo calificada en cada nivel.

TERCERA: Los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior teniendo en cuenta la política y los lineamientos trazados en el país y las características propias de sus instituciones, determinan las normas y disposiciones aplicables en sus respectivos sistemas.

CUARTA: Derogar la Resolución 8 del titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 26 de febrero de 2013.

QUINTA: Lo dispuesto en la presente Resolución entra en vigor a partir de los siete (7) días de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

ARCHÍVESE el original de la presente Resolución en el protocolo de resoluciones generales que obra en la Dirección Jurídica y Relaciones Internacionales de este Ministerio.

Dada en La Habana, a los 7 días del mes de septiembre de 2026.

Jesús Otamendiz Campos
Ministro

ANEXO ÚNICO

ORGANISMOS ASESORES PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO DE LA FUERZA DE TRABAJO CALIFICADA

Organismos	Carreras y Especialidades	
	Nivel superior	Técnicos medios y obreros calificados
Ministerio de Industrias	Ingenierías Mecánica, Metalúrgica y Química Técnico Superior en Procesos Químicos	Técnico Medio en Metalurgia, Conformación de Metales, Construcción de Estructuras, Mecánico. Industrial, Elaboración del Mueble, Mecánica de equipos de confecciones, Calzado y Talabartería, Artesanía y Confecciones Obrero Calificado Modelado Mecánico, Soldadura, Fresado, Rectificado, Tornería, Ajuste Herramientas, Inst. Tuberías-pailero, Moldeador Fundidor, Mantenimiento y Reparación de Maquinas Herramientas, Mecánico. Mantenimiento de Equipos Industriales, Ebanistería, Hilatura Tejeduría y Acabado Textil, Artesanía Integral, Zapatería-Talabartería, Mecánica de Mantenimiento de la Industria Ligera.
Ministerio de la Construcción	Ingeniería Civil, Arquitectura e Hidráulica. Técnico Superior en Tecnología para el Montaje Industrial	Técnico Medio en Construcción Civil, Viales e Hidráulica Obrero Calificado en Albañilería, Instalaciones Hidráulicas, Carpintería en Blanco y Encofrado, Mantenimiento General de la Construcción y Elaboración de Materiales y productos de la Construcción
Ministerio de Energía y Minas	Ingeniería Geología, Minería y Eléctrica Técnico Superior en Geología.	Técnico Medio en Termoenergética, Electricidad, Metalurgia no Ferrosa, Tecnología de los Procesos de la Industria Petrolera, Perforación y Producción de Petróleo, Mecánica y Mantenimiento del Petróleo, Refinación del Petróleo y Obrero Calificado. en Instalaciones Eléctricas, Electricidad de Mantenimiento y Mecánica de Mantenimiento de la Industria del Petróleo
Grupo Azucarero AZCUBA	Ingeniería Agronomía, Forestal, Agrícola.	Técnico Medio en Maquinaria Azucarera, Tecnología de Fabricación de Azúcar y Explotación, Mantenimiento y Reparación de la Técnica Agrícola Obrero Calificado en Mecánica y Operación de Basculador y Molinos, Mecánica y Operación de tapas de Calderas Inservibles, Mecánica y Operación de Hornos y Calderas.

Organismos	Carreras y Especialidades	
	Nivel superior	**Técnicos medios y obreros calificados**
Ministerio de la Industria Alimentaria	Licenciado en Ciencias Alimentarias	Técnico Medio en Tecnología de los Alimentos, Obrero Calificado Elaboración de Productos de la Industria Alimentaria
Ministerio de la Agricultura	Ingeniería Agronomía, Forestal, Agrícola, , Medicina Veterinaria Técnico Superior en Acuicultura Técnicos Superiores Agroindustrial en Tabaco y en Gestión de la Innovación Agrícola.	Técnico Medio en Agronomía, Agronomía de Montaña, Forestal, Explotación y Mantenimiento de la Técnica Agrícola y Zootecnia Veterinaria Obrero Calificado Agropecuaria, Mecánica de la Industria Agropecuaria, Mecánica y Operación de Equipos Agrícolas
Ministerio del Transporte	Ingeniería en Transporte, Técnico Superior en Logística.	Técnico Medio en Mantenimiento y Reparación de Medios del Transporte, Mantenimiento y Reparación de Equipos Ferroviarios, Explotación del Transporte Ferroviario Explotación del Transporte. Obrero Calificado Chapistería, Electricidad de Vehículos Automotores, Mecánica de Equipos Ferroviarios, Mantenimiento y Reparación de Vías férreas y Mecánica de Vehículos Automotores.
Ministerio de Comunicaciones	Ingeniería Automática, Informática, Ing. de las Ciencias Informáticas y Telecomunicaciones. Técnico Superior en Redes y Seguridad Informática.	Técnico Medio en Informática, Automática, Telecomunicaciones y Electrónica.
Ministerio de Comercio Interior	Técnicos superiores en Logística y Comercio Sostenible	Técnico Medio en Comercio, Servicios Gastronómicos, Elaboración de Alimentos, Servicios de Belleza y Refrigeración. Obrero Calificado Mecánica de refrigeración, auxiliar en Elaboración de Alimentos, Reparación de Enseres Menores, Belleza.
Ministerio de Ciencia Tecnología y Medio Ambiente	Carreras Nucleares, Meteorología **y** Licenciaturas en Matemática, Física y Química. Técnico Superior en Metrología	Técnico Medio en Gestión Documental y en Normación, Metrología y Control de la Calidad.
Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos	Ingeniería Hidráulica	Técnico Medio en: Hidráulica Obrero Calificado Instalaciones Hidráulicas

Organismos	Carreras y Especialidades	
	Nivel superior	**Técnicos medios y obreros calificados**
Ministerio de Educación	Pedagógicas	Técnico Medio en Lengua de Señas Cubanas, Secretaria Operador de Micro, Bibliotecario y Técnicas Documentarias, Educación Primaria, Educación especial y Educación Preescolar, Profesor de Enseñanza Práctica e Instructores de Arte, Coro y Conjuntos Musicales.
Ministerio de Cultura	Licenciado en Historia, Historia del Arte, Letras, Ciencia de la Información, Estudios Socioculturales, Música, Arte Teatral, Artes Danzarias y Comunicación de los Medios Audiovisuales	Técnico Medio en Bibliotecario y Técnicas Documentarias, Música, Artes Plásticas, Actuación, Espectáculos Musicales, Ballet, Danza, Circo, Espectáculos y Variedades y Promotor Cultural
Ministerio de Salud Pública	Medicina, Enfermería, Psicología, Ingeniería Biomédica, Imagenología y Radiofísica Médica, Logofonoaudiología, Licenciatura en Servicios estomatológicas, nutrición, rehabilitación en salud, optometría y óptica, sistemas de información en Salud, Higiene y Epidemiología, logopedia y foniatría, bioanálisis clínico. Técnico Superior en Análisis Clínico y Medicina Transfusional. Técnico Superior en Citohistopatología. Técnico Superior en Radiobiofísica Médica. Técnico Superior en Terapia Física y Ocupacional. Técnico Superior en Optometría y Óptica. Técnico Superior en Nutrición y Dietética. Técnico Superior en Logofonoaudiología. Técnico Superior en Higiene y Epidemiología. Técnico Superior en Servicios Estomatológicos. Técnico Superior en Servicios Farmacéuticos. Técnico Superior en Electromedicina. Técnico Superior en Trabajo Social en Salud. Técnico Superior en Neurofisiología Clínica. Técnico Superior en Estadística en Salud. Técnico Superior en Fisiología Humana e Inmunoalergia. Técnico Superior en Ortopedia Técnica y Podología. Técnico Superior en Enfermería. Técnico superior en anestesia	Técnico Medio en Enfermería, Radiología

Organismos	Carreras y Especialidades	
	Nivel superior	**Técnicos medios y obreros calificados**
Instituto Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación	Licenciado en Cultura Física Técnico Superior entrenador deportivo	Técnico Medio Profesor de Educación Física
Ministerio del Turismo	Licenciado en Idiomas, en Turismo	Técnico medio en Alojamiento Hotelero,
Ministerio de Economía y Planificación	Licenciado en Economía y Diseño Industrial Técnico Superior en Gestión del Proceso Inversionista	
Ministerio de Finanzas y Precios	Licenciado en Contabilidad	Técnico Medio en Contabilidad
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Licenciado en Trabajo Social Técnico Superior en Trabajo Social	Técnico Medio en Gestión del Capital Humano
Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias.	Técnico Superior en Riesgo, Asistencia Turística y en Servicios Técnicos a instalaciones turísticas.	Técnico Medio en Geodesia y Cartografía
Ministerio de Relaciones Exteriores	Licenciados en Relaciones Internacionales	
Departamento Organización, Área de Atención a Órganos Estatales y Judiciales del Comité Central del Partido Comunista de Cuba y Ministerio de Justicia	Licenciado en Derecho Técnico superior en Asistencia Jurídica	Técnico Medio en Derecho
Departamento Ideológico Comité Central del Partido Comunista de Cuba	Periodismo y Comunicación Social	
BIOCUBAFARMA	Ingeniería Química, Licenciaturas en Química, Bioquímica, Biológica, Microbiología y Farmacia	Técnico Medio en Química Industrial
Contraloría General de la República	Técnico Superior en Auditoría	

GOC-2026-553-O78
RESOLUCIÓN 59/2026

POR CUANTO: La Ley 189 “Código de Trabajo”, de 30 de julio de 2026, en su Disposición Final Segunda dispone que el ministro de Trabajo y Seguridad Social dicta la disposición normativa que aprueba los modelos e informaciones que complementan lo previsto en el Código de Trabajo.

POR CUANTO: La Resolución 29 de 16 de junio de 2014, del titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aprueba los informes, modelos y registros primarios a emplear por las entidades para cumplir lo establecido en el Reglamento del Código de Trabajo, la que resulta necesario derogar, considerando los cambios previstos en el nuevo Código de Trabajo.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me han sido conferidas en el Artículo 145, inciso d), de la Constitución de la República de Cuba,

RESUELVO:

PRIMERO: Aprobar los modelos e informaciones que complementan lo dispuesto en el Código de Trabajo, los que se relacionan en el Anexo Único de la presente y forma parte integrante de la presente Resolución.

SEGUNDO: Los jefes de órganos del Estado, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, grupos empresariales, órganos locales del Poder Popular, empresas, instituciones presupuestadas, sociedades mercantiles, dependencias de las organizaciones políticas y de masas, otras con personalidad jurídica y patrimonio propio que se aprueben, así como los empleadores del sector no estatal, utilizan los modelos y emiten las informaciones aprobadas en los Anexos de la presente Resolución, en los formatos establecidos y con la periodicidad que en cada caso se dispone.

TERCERO: Las direcciones de Trabajo y Seguridad Social municipales y provinciales, y las oficinas Centrales de las entidades a los que se refiere el apartado anterior, remiten al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la información consolidada de sus territorios y oficinas según corresponda.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA: Las organizaciones descritas en el Resuelvo Segundo cuentan con un plazo de hasta noventa días, contados a partir de la entrada en vigor de la Ley 189 “Código de Trabajo”, del 30 de julio de 2026, para realizar las adecuaciones necesarias para dar cumplimiento a lo previsto en la presente Resolución.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Derogar la Resolución 29 del 16 de junio de 2014, del titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SEGUNDA: Lo dispuesto en la presente Resolución entra en vigor a los siete (7) días a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

ARCHÍVESE el original de la presente Resolución en el protocolo de resoluciones generales que obra en la Dirección Jurídica y Relaciones Internacionales de este Ministerio.

Dada en La Habana, a los 6 días del mes de septiembre de 2026.

Jesús Otamendiz Campos
Ministro

ANEXO ÚNICO

MODELO 1

INFORMACIÓN DE PLAZAS VACANTES

Para uso de los empleadores y las direcciones de Trabajo y Seguridad Social

<table>
<tr><td colspan="3">Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</td><td colspan="11">Información de plazas vacantes</td></tr>
<tr><td colspan="6">Empleador/Nombre de la entidad:</td><td colspan="8">Sector:</td></tr>
<tr><td colspan="6" rowspan="3">Dirección:</td><td colspan="5">Correo electrónico:</td><td colspan="3" rowspan="2">Municipio:</td></tr>
<tr><td colspan="5">Teléfono:</td></tr>
<tr><td colspan="5">Página web/perfil institucional:</td><td colspan="3">Provincia:</td></tr>
<tr><td colspan="14">Características de las plazas vacantes:</td></tr>
<tr><td colspan="3" rowspan="2">Tipo de contrato</td><td rowspan="2">Denominación del cargo</td><td rowspan="2">Salario</td><td colspan="6">Requisitos de calificación</td><td rowspan="2">Saber certificado</td><td colspan="2">Modalidad de trabajo</td></tr>
<tr><td>Indeterminado</td><td>Determinado</td><td>Ejecución de un trabajo u obra</td><td>Universitario</td><td>Técnico Medio</td><td>Obrero Calificado</td><td>12 grado</td><td>9 grado</td><td>6 grado</td><td>Presencial</td><td>Teletrabajo/Trabajo a distancia</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="3" rowspan="2">Fecha de emisión:</td><td colspan="5" rowspan="2">Condiciones para realizar ajustes razonables a los puestos de trabajo:</td><td colspan="5" rowspan="2">Firma del empleador o persona designada:</td><td colspan="2" rowspan="2">Firma del gestor del Servicio de Gestión de Empleo Territorial de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social Municipal</td></tr>
<tr><td>Día</td><td>Mes</td><td>Año</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td colspan="5"></td><td colspan="5"></td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

MODELO 2
MODELO DE UBICACIÓN LABORAL

Para uso de los empleadores y las Direcciones de Trabajo y Seguridad Social

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Información de ubicación laboral		
Nombre y Apellidos de la persona ubicada al empleo:		CI:	Calificación/nivel de preparación
Empleador/Nombre de la entidad donde debe presentarse	Correo electrónico:		Municipio:
	Teléfono:		
	Dirección:		Provincia:

Edad:		Color de la piel	Blanco	Mulato	Negro	Sexo:	H	M

Persona priorizada:

Egresado de Escuela Especial:	Si:	No:

En situación de discapacidad:	No Asociado:	ANCI:	ANSOC:	ACLIFIM:	ACPDI:	Requiere ajustes razonables:	Si:	No:

Licenciado del Servicio Militar Activo	Si:	No:
En situación de vulnerabilidad	Si:	No:
Extingue sanción penal o medida de seguridad posdelictiva en libertad:	Si:	No:

Otras personas que lo requieran

Denominación del cargo				
Tipo de contrato			Salario:	
Fecha de emisión:			Firma del gestor del Servicio de Gestión de Empleo Territorial de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social Municipal	Firma de la persona ubicada
Día	Mes	Año		

MODELO 3
PARA EL CONTROL DE TRABAJADORES QUE REALIZAN PLURIEMPLEO

Para uso de los empleadores y las direcciones de Trabajo y Seguridad Social
Periodicidad: Cierre trimestre (meses abril/julio/octubre y enero)

Empleadores	Trabajadores que realizan pluriempleo											
		De ellos:							Tipo de contrato			
	Total trabajadores pluriempleados	Mujeres	Jóvenes	Blanco	Mulato	Negro	Poseen relación de trabajo con empleadores diferentes	Poseen más de una relación de trabajo con el mismo empleador	Por tiempo indeterminado	Por tiempo determinado	Ejecución de un trabajo u obra

3.1 Para uso de los empleadores de la Salud, Educación General y Superior
Periodicidad: Cierre trimestre (meses abril/julio/octubre y enero)

De los trabajadores que realizan pluriempleo			
	De ellos:		
Total trabajadores pluriempleados*	Son profesionales de la salud	Son profesionales de la Educación General	Son profesionales de la Educación Superior

*Esta información se brinda sólo por las autoridades de Salud, Educación General y Educación Superior.

MODELO 3.2
RELACIÓN NOMINAL DE LOS TRABAJADORES QUE REALIZAN PLURIEMPLEO

Para uso de los empleadores

Relación nominal de trabajadores que realizan pluriempleo						
No.	Nombres y Apellidos	Sexo	Edad	Color de la piel (B-M-N)	Cantidad de empleos concertados		Empleador (1)
					En la propia entidad	En otra entidad	

Se informa la denominación del empleador cuando la persona trabajadora tiene una relación de trabajo con otra entidad.

MODELO 4
PARA ENTREVISTAS Y SEGUIMIENTO A JÓVENES LICENCIADOS DEL SERVICIO MILITAR ACTIVO

Para uso de las direcciones de Trabajo y Seguridad Social.

Datos generales de la entrevista					
Unidad Militar:_____ Fecha de la entrevista _____					
Nombres y apellidos:				Sexo: M F	
Dirección particular (donde va a residir al concluir el SMA):				No. Identidad permanente	
Municipio:	Provincia:		Teléfono (Preguntar por):		
Nivel Escolar: 6to. grado ___ 9no. grado ___ 12 grado ___ TM ___ OC ___					
Especialidad, si es Obrero Calificado o Técnico Medio			Profesión u oficio que conoce		
Fuente de procedencia antes del reclutamiento:					
Estudiante ___ TM en adiestramiento ___ Desvinculado ___ Trabajador ___ Otra ___ ¿Cuál?					
Si era trabajador	¿Desea reincorporarse? Sí ___ No ___	Entidad donde trabajaba:	Cargo que ocupaba		
Alternativa de empleo ofrecida en la entrevista y aceptada por el joven:					
Dirección:		Cargo o actividad a realizar:		Salario:	
Fecha prevista del licenciamiento:			Fecha de presentación a la entidad o DTM:		
Dia:	Mes:	Año:	Dia:	Mes:	Año:
Valoración de resultado de la entrevista: Satisfecho ___ No satisfecho ___					
Observaciones de la entrevista:					
Control del seguimiento a la permanencia de los licenciados del servicio militar activo:					
Incorporados		Observaciones			
Sí	No				
Otros aspectos que considere importante sobre la permanencia:					

Entrevistador _____ Entrevistado _____

MODELO 5

PARA LA CONCILIACIÓN SOBRE EL EMPLEO DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Para uso de las direcciones de Trabajo y Seguridad Social y las asociaciones de personas en situación de discapacidad.

Periodicidad: Mensual

Municipio/Provincia/Nacional: _____

Asociación: _____

Fecha en que se realiza la conciliación: _____

Período que se concilia: _____

Municipios	Total de personas en situación de discapacidad aptas para trabajar en búsqueda de empleo	Total de personas en situación de discapacidad aptas para trabajar en búsqueda de empleo ubicadas	De las personas ubicadas		Color de la piel			Total de personas en situación de discapacidad aptas para trabajar en búsqueda de empleo no ubicadas
			Mujeres	Jóvenes (18-30)	B	N	M	
Total								

De los no ubicados:

No.	Nombres y apellidos	Causas

Nombre y apellidos de los funcionarios que realizan la conciliación:

Cargo:

Firmas y cuño:

MODELO 6

EMPLEO DE LOS JUBILADOS POR EDAD

Para uso de los empleadores y las direcciones de Trabajo y Seguridad Social

Periodicidad: Cierre trimestre (meses abril/julio/octubre/enero)

Entidad	Total de jubilados por edad reincorporados	De ellos:	Régimen general	Regímenes especiales	MINFAR y MININT	Aprobados en el Consejo de dirección de la entidad							
		Mujeres				Presentados	Aprobados	Categoría ocupacional en que aprueba					
								Operario	Trabajador administrativo	Trabajador de servicio	Técnico	Cuadro	

MODELO 7

CONTROL DE LOS TRABAJADORES DECLARADOS INTERRUPTOS

Para uso de los empleadores y las direcciones de Trabajo y Seguridad Social
Periodicidad: Mensual

Entidad	Total Interruptos	Total de Reubicados	Interruptos cobrando garantía 100%	Interruptos cobrando garantía 60%	Sin cobrar garantía salarial al serle imputable la interrupción	Trabajadores que no aceptan reubicación injustificadamente

MODELO 8

PARA AUTORIZAR EXCEPCIONALMENTE A ADOLESCENTES ENTRE 15 HASTA CUMPLIR LOS 18 AÑOS DE EDAD A INCORPORARSE AL TRABAJO

Para uso del Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social.

Teniendo en cuenta que_____ (causa por la que se aprueba al adolescente), y con el consentimiento de _____ (nombre de los padres, titulares de responsabilidad parental u otros representantes legales), se autoriza a _____(nombres y apellidos del adolescente), con _____CI, que manifiesta su consentimiento para incorporarse a trabajar excepcionalmente en la entidad _____(se especifica la entidad), para desempeñarse en el cargo de _____, cumpliendo el horario de _____, con un salario de_____, para lo cual la entidad está obligada a cumplir con las garantías siguientes:_____(se especifican las garantías que establece el empleador en correspondencia con lo que establece la legislación vigente).

En la Dirección de Trabajo y Seguridad Social constan los avales de: consentimiento por escrito del menor y consentimiento escrito de los titulares de responsabilidad parental u otros representantes legales

Fecha de aprobación:

Nombres y Apellidos del Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social

Firma _____

Cuño de la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social.

MODELO 8.1.
CONTROL DE LOS ADOLESCENTES DE 15 Y HASTA CUMPLIR LOS 18 AÑOS AUTORIZADOS A INCORPORARSE AL TRABAJO.

Para uso de los empleadores y las direcciones Municipales de Trabajo y Seguridad Social

Periodicidad: Semestral (meses Junio/Diciembre)

Fuente de procedencia	Controlados por edades			
	Total	15	16	17
Graduados de especialidades de:				
a) Obrero Calificado de la Enseñanza técnico profesional				
b) Técnico Medio de la Enseñanza técnico profesional				
c) Escuela de oficios				
d) Escuela especial				
Desvinculados del Sistema Nacional de Educación con dictamen de Centro de Diagnóstico y Orientación del Ministerio del Interior				
Adolescentes en situación de vulnerabilidad				
a) Sin concluir el 9no. grado				
b) Con el 9no. grado vencido				
TOTAL				

MODELO 9
BOLETA DE UBICACIÓN LABORAL DE LOS RECIÉN GRADUADOS

Para uso de las direcciones de Trabajo y Seguridad Social

Centro de estudios:		Provincia: Folio:	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Especialidad/ Carrera:	Nivel superior ( )	Técnico superior ( )	Técnico medio ( )
Datos personales			
Nombres y apellidos:		Carné de identidad:	
Dirección particular:			
Provincia:		Municipio:	
Ubicación laboral			
Organismo:		Entidad:	
Dirección:		Municipio:	
Provincia:			
Para ser llenado por las direcciones de Trabajo y Seguridad Social (provincial, municipal)			
1. Fecha de asignación: Día: _____ Mes:_____ Año: _____			
2. Nombres y apellidos del funcionario que la confecciona: _____			
3. Cargo: _____ Firma y cuño: _____			

MODELO 10
CONTROL DE LA CONTRATACIÓN Y TRASLADO DE COLECTIVO DE TRABAJADORES PARA LABORAR EN OTROS TERRITORIOS

Para uso de los empleadores y de las Direcciones de Trabajo y Seguridad Social.
Periodicidad: Periodicidad: Cierre semestre (meses julio/enero)

Sector	Entidad	Total de trabajadores contratados o designados para laborar en otros territorios	De ellos				
			Mujeres	Jóvenes	Blanco	Mulato	Negro
Total							

MODELO 11
CONTROL DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Para uso del empleador y de las direcciones de Trabajo y Seguridad Social
Periodicidad: Periodicidad: Cierre trimestre (meses abril/julio/octubre/enero)

Entidades	Total de Trabajadores a Distancia o Teletrabajo	Trabajadores a distancia o Teletrabajo					
		De ellos					
		Mujeres	Jóvenes	Blanco	Mulato	Negro	Teletrabajo en el exterior

MODELO 12
CONTROL DE TRABAJADORES CON JORNADA REDUCIDA APROBADA

Para uso del empleador y de las direcciones de Trabajo y Seguridad Social
Periodicidad: Periodicidad: Cierre trimestre (meses abril/julio/octubre/enero)

Entidad	Total de trabajadores con jornadas reducidas	De ellos					Modalidades de la jornada reducida		
		Mujeres	Jóvenes	Blanco	Mulato	Negro	Expuestos de modo prolongado a condiciones que pueden afectar su salud	Adolescentes de quince y hasta cumplir dieciocho años de edad	Realizan actividades profesionales y otras de menor complejidad
Total									

MODELO 13

CONTROL DE ESTUDIANTES TRABAJANDO

Para uso del empleador y de las direcciones de Trabajo y Seguridad Social
Periodicidad: Periodicidad: Cierre trimestre (meses abril/julio/octubre/enero)

Entidades	Total de estudiantes trabajando	De ellos						
		Mujeres	Blanco	Mulato	Negro	Nivel medio superior	Técnico Superior	Nivel superior
Total								

MODELO 14

CONTROL DEL PROCESO DE CESE DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR MOTIVOS ECONÓMICOS, TECNOLÓGICOS Y ESTRUCTURALES POR PROVINCIA

Para uso del empleador y de las direcciones de Trabajo y Seguridad Social
Periodicidad: Periodicidad: Semestral (Junio/ Diciembre)

Empleador	Provincia	Municipio	Total de trabajadores que cesan	Del total que cesan, cuantas son mujeres	Del total de trabajadores que cesan son jóvenes	Son blancos	Son mulatos	Son negros	Total de trabajadores a notificar el cese	Reubicados de forma definitiva	Total de trabajadores con protección de sus ingresos por 6 meses	Total de trabajadores con protección de sus ingresos por 1 mes	Bajas				Trabajadores sin notificar
													Total	No aceptan la propuesta de [illegible]	Extinción	Otras causas [illegible]	

MODELO 15

CONTROL DE LOS TRABAJADORES QUE CESAN LA RELACIÓN DE TRABAJO PENDIENTES DE NOTIFICAR

Para uso del empleador y de las Direcciones de Trabajo y Seguridad Social
Periodicidad: Periodicidad: Semestral (julio/ enero)

Total de trabajadores	De ellos			Bajas por extinción de la prestación social
	Licencia de maternidad (embarazada)	Certificado médico	Acogidas a la prestación social	

MODELO 16

CONTROL DE LOS TRABAJADORES DECLARADOS INVÁLIDOS PARCIALES

Para uso del empleador y de las direcciones de Trabajo y Seguridad Social
Periodicidad: Periodicidad: Semestral (julio/ enero)

Entidad	Controlados		De ellos					Bajas	Período			A cargo del presupuesto de la seguridad social	A cargo de la entidad
	Total	Femenino	Con solución de empleo	Otro empleo	Adecuación del puesto de trabajo	Reducción de la jornada de trabajo	Jubilado o en trámite		Pendientes	Más de un año	Menos de un año		

MODELO 16.1

RELACIÓN NOMINAL DE LOS INVÁLIDOS PARCIALES PENDIENTES

Para uso de la entidad

Organismo	Entidad	No.	Nombres y apellidos	Sexo	Edad	Municipio	Período	
							Menos de un año	Más de un año

MODELO 17

DE LA PLANTILLA DE CARGOS Y EL REGISTRO DE TRABAJADORES

Para uso de los empleadores

Cargo, nombre y firma del que propone y aprueba: _____

Plantilla: (1) Hoja: (2)

Cód.	Descripción Órgano/ Cargo/Técnica	Categoría ocupacional (6)	Cantidad de cargos (7)	Requisito de calificación (8)	Grupo Escala (9)
(3)	Entidad				
(4)	Unidad organizativa				
(5)	Cargos				

1: No. de REEUP de la entidad, según nomenclador de la ONEI.

2: Corresponde al número de hoja de la plantilla.

3: Identifica la entidad.

4: Identifica la unidad organizativa. (Dirección General, Dirección, Departamento Independiente, Departamento, otros)

5: Nombres de los cargos empleados.

6: Categoría ocupacional: Se refleja si pertenecen a: cuadro (C), técnico (T), administrativo (A), servicio (S) u operario (O).

7: Cantidad de cargos: Relaciona la cantidad necesaria por cada cargo utilizado.

8: Requisitos de calificación: Refleja la calificación formal que requiere el cargo.

9: Grupo de escala: Se registra el número del grupo de la escala salarial que le corresponde a cada cargo.

MODELO 17.1

DE LA PLANTILLA DE CARGOS Y EL REGISTRO DE TRABAJADORES

Para uso del empleador y de las Direcciones de Trabajo y Seguridad Social

Entidad:

Ejemplar No.

Denominación	No. plantilla	Cuadros			T	A	S	O	Total cargos
		Directivo Superior	Directivo Intermedio	Directivo Ejecutivo					
Unidades organizativas									

Se relaciona por cada órgano de dirección que conforma la estructura de unidad organizativa, atendiendo a su jerarquía, la cantidad de cargos por la categoría ocupacional que le corresponde.

MODELO 17.2

DE LA PLANTILLA DE CARGOS Y EL REGISTRO DE TRABAJADORES

Para uso del empleador

Registro de datos principales.

No.	Descripción órganos y cargos	Categoría ocupacional	Nombre y apellidos del trabajador	Sexo	Carne de identidad	Requisito de calificación	Grupo escala	Salario básico						
										Pagos adicionales				
								Total	Escala	CLA	Nocturnidad	Maestría o doctorado	Años de servicio	Otros
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

En este registro se abre la plantilla de cargos aprobada para cada unidad organizativa. Ejemplo: si en la plantilla se aprobaron tres especialistas principales, a continuación de cada uno debe aparecer el grupo de trabajo o técnicos que atiende.

Salario: De las columnas del 9 al 15.

Total (9): Se calcula sumando los conceptos de la 10 a la 15.

Escala (10): Se consigna el salario que corresponde por la escala salarial a cada cargo.

CLA (11): Pago adicional por condiciones laborales anormales.

Turno nocturno (12): Pago adicional por laborar en esa condición.

Maestría o doctorado (13): Pago adicional por esa condición.

Años de servicio (14): Pago adicional por años de servicios prestados en el sector, rama, actividad o entidad.

Otros (15): Otros pagos adicionales que se aprueben por el Consejo de Ministros o por las autoridades previstas en el Código de Trabajo y en las disposiciones normativas específicas, y se puede agregar tantas columnas se necesite para poner los otros.

Registro de Altas y Bajas.

No.	Carné de identidad	Altas			Fecha y no de baja	Motivo de la baja												
		Dirección particular del trabajador	Fecha y no de alta	Fuente de procedencia		Jubilación	Fallecimiento	Extinción de la entidad u organización	Vencimiento del plazo fijado o la labor pactada	Pérdida de las competencias laborales	Reubicación definitiva fuera de la entidad o cese de la relación de trabajo	Causas debido a la invalidez parcial	Aplicación de medidas disciplinarias	Cumplimiento del plazo de las licencias	Sanción de privación de libertad o medida de seguridad	No reincorporación al vencimiento de la licencia no retribuida	Revocación de los cargos electivos	Otras
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19

En la columna 5, se debe especificar si proviene de ser: estudiante, desvinculado, ama de casa, sector no estatal, sector estatal, jubilado, egresados del Servicio Militar Activo, de los ministerios de las fuerzas armadas revolucionarias y del Interior, de establecimientos penitenciarios, personas que extinguen sanción penal en libertad, persona en situación de discapacidad, que regresa del exterior y personas afectadas por el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales.

En la columna 9 se refiere a la extinción de la entidad, cuando no existe otra que se subrogue en su lugar y no existe reubicación para el trabajador afectado.

En la columna 10 se refiere a la extinción de la entidad, cuando no existe otra que se subrogue en su lugar y no existe reubicación para el trabajador afectado.

En la columna 11, se refiere al vencimiento del plazo fijado o la conclusión de la labor pactada, cuando se trata de los contratos por tiempo determinado o el previsto para la ejecución de un trabajo u obra.

En la columna 12 se refiere a la reubicación definitiva fuera de la entidad del trabajador o cese de la relación de trabajo o la designación, debido a la reorganización de entidades por motivos económicos, tecnológicos y estructurales, cuando no acepta la reubicación de forma injustificada o no existe reubicación.

En la columna 13 se refiere a la reubicación definitiva fuera de la entidad del trabajador a quién se declara su invalidez parcial; la no aceptación del inválido parcial de una oferta de empleo acorde a su capacidad dentro o fuera de la entidad o cuando no aprueba la re-calificación, en ambos casos por causas injustificadas;

En la columna 14 se refiere a la aplicación de las medidas disciplinarias que tienen como efecto la terminación de la relación de trabajo.

En la columna 15, se refiere al cumplimiento del plazo de las licencias por maternidad o, en su caso, de la prestación social, sin que se reintegre al trabajo.

En la columna 16, se refiere a la sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad posdelictiva, en ambos casos cuando excede de un año, si así lo decide el empleador.

En la columna 17, se refiere a la no reincorporación al vencimiento de la licencia no retribuida concedida por el empleador, por las causas previstas en este Código y en las disposiciones normativas específicas.

En la columna 19 se puede agregar tantas columnas se necesite, se relacionan otras causas de baja entre las que se encuentran: causas salariales, trabajar en formas de gestión no estatal, salida del país. De ser necesario en la columna otras, puede conllevar a otras columnas en la tabla, si se considera por la entidad separar esta columna.

MODELO 18

REGISTRO DE INCIDENTES DE TRABAJO

Para uso del empleador

Cierre trimestre (meses abril/julio/octubre y enero)

No	Tipo de incidente	Lugar del suceso	Descripción	Fuente			Daño físico no incapacitante	Interrupción laboral	Medidas para la solución		Daño económico (MP)
				Instalación	Equipo	Sustancia o producto			Descripción	Costo (MP)	
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l

No. Número con el que se registra el incidente. Se enumeran consecutivamente.

Tipo de incidente: Refiere el tipo de incidente que se produce (desplome, eléctrico, químico).

Lugar del suceso: Área o lugar de trabajo donde se produce.

Descripción: Se describe la situación concreta del incidente que ocurrió.

Fuente: Está relacionado con la ubicación donde se origina el hecho y considera:

Instalación: Se relaciona con el espacio físico o estructura arquitectónica del área de trabajo sin que involucre otro componente.

Equipo: Se señala cuando está asociado a algún aparato en específico.

Sustancia o producto: Aun cuando esté asociado a instalaciones o equipos el daño predominante es lo ocasiona el producto o sustancia.

Daño físico no incapacitante: Se refiere el daño ocasionado o que pudiera ocasionar un suceso peligroso identificado. Se describen en presente, los daños materiales al patrimonio de la entidad o físicos a la persona trabajadora.

Debe reflejarse también la ausencia o incumplimiento de tareas primordiales que su inejecución pueda ocasionar daños importantes, como la no realización de mantenimientos a equipos de alto riesgo)

Interrupción laboral: Se consigna solo en los casos donde el incidente haya provocado interrupción laboral, plasmando el tiempo perdido.

Medidas para la solución que se refiere a:

Descripción: Se describe concretamente la medida adoptada para la solución del problema.

Costo: Se registra en miles de pesos, cuando procede, el costo económico que implica la adopción de la medida.

Daño económico: Se registra en miles de pesos, el daño económico que ocasionó el incidente a la entidad.

MODELO 19

DE LAS ESTRUCTURA DEL INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Para uso del empleador y las direcciones de Trabajo y Seguridad Social

Cierre trimestre (meses abril/julio/octubre y enero)

Datos del empleador.

Nombre y dirección del centro de trabajo donde ocurrió el accidente.

Nombre de la empresa, unidad presupuestada, cooperativa, micro, pequeña y mediana empresa, titular del proyecto de trabajo por cuenta propia y de desarrollo local y empleador persona natural, según sea el caso, municipio y provincia en la que radica.

Órgano del Estado, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional, organización superior de dirección empresarial u órgano local del Poder Popular al que pertenece si es una entidad estatal.

Datos de los lesionados

Nombres y apellidos.

Sexo (M o F).

Edad.

Nivel educacional (primaria, secundaria, medio superior, técnico profesional, universitaria).

Relación de trabajo con la entidad (indeterminado, determinado, o previsto para la ejecución de un trabajo u obra).

Cargo o actividad.

Categoría ocupacional (operario, servicios, administrativo, técnico, cuadro).

Tiempo en el cargo o actividad.

Veces que se ha accidentado con anterioridad.

Definir si realizaba su tarea habitual al momento del accidente.

Datos del accidente y clasificación según forma, agente material, naturaleza de la lesión y parte del cuerpo lesionada.

Accidente No.

Fecha del accidente (día, mes, año).

Tipo de accidente: simple (cuando existe un lesionado), mortal (cuando hay un fallecido), múltiple (varios lesionados o varios fallecidos).

Lugar de trabajo donde ocurrió (puesto de trabajo, fuera del puesto de trabajo, en la vía, fuera del centro de trabajo).

Cargo o actividad que desempeña el lesionado.

Hora y turno de trabajo (en el caso que exista más de un turno).

Tiempo que llevaba trabajando el día del accidente.

Descripción del accidente. Se detalla lo más exhaustivo posible la situación en que ocurrió el hecho, utilizando para este fin principalmente las técnicas de la observación y la entrevista, aunque pueden utilizarse otras que se estimen necesarias.

Forma del accidente: Esta clasificación se refiere a las características del acontecimiento que ha tenido como resultado directo la lesión, es decir, la manera en que el objeto o la sustancia en cuestión entró en contacto con la persona afectada.

Caída de personas al mismo nivel.

3.10.2 Caída de personas a diferente nivel.

3.10.3 Caída de objetos.

3.10.4 Pisadas sobre choques contra o golpes por objetos.
3.10.5 Atrapado por un objeto o entre objetos.
3.10.6 Esfuerzo excesivo o movimientos violentos.
3.10.7 Contacto con cuerpos cortantes y punzantes.
3.10.8 Inhalación, absorción, ingestión de productos químicos.
3.10.9 Exposición o contacto con temperaturas extremas.
3.10.10 Exposición o contacto con la corriente eléctrica.
3.10.11 Exposición o contacto con sustancias nocivas o radiaciones.
3.10.12 Otras formas de accidentes.

Agente material del accidente. Esta clasificación puede utilizarse para clasificar los accidentes del trabajo, según el agente material en relación con la lesión o según el agente material en relación con el accidente (se selecciona el que corresponda):

Máquinas.
3.10.1.1 Generadores de energía, excepto motores eléctricos.
3.10.1.2 Sistemas de transmisión.
3.10.1.3 Máquinas para el trabajo del metal.
3.10.1.4 Máquinas para trabajar la madera y otras materias similares.
3.10.1.5 Máquinas agrícolas.
3.10.1.6 Máquinas para el trabajo en las minas.
3.10.1.7 Máquinas para el trabajo en la construcción.
3.10.1.8 Máquinas para el trabajo en la industria textil.
3.10.1.9 Máquinas para el trabajo en la industria alimenticia.
3.10.1.10 Otras máquinas no clasificadas bajo los epígrafes anteriores.
Medios de transporte y de elevación o izado.
Medios de elevación o izado.
Medios de transporte por vía férreas.
Medios de transporte automotor.
Medios de transporte aéreo.
Medios de transporte fluvial o marítimo.
Medios de transporte de tracción animal.
Otros medios de transporte, incluidos los de tracción humana.
Aparatos, equipos y herramientas.
Recipientes a presión.
Equipo de calentamiento (no eléctrico).
Equipos de soldaduras y cortes.
Instalaciones frigoríficas.
Instalaciones eléctricas, incluidos los motores eléctricos (excepto herramientas eléctricas manuales).
Herramientas eléctricas manuales.
Escaleras de mano, rampas móviles, andamios y plataformas.
Otros aparatos, equipos y herramientas.
Materiales, sustancias y radiaciones.
3.10.4.1 Explosivos.
3.10.4.2 Polvos, gases, líquidos y productos químicos, a excepción de los explosivos.
3.10.4.3 Fragmentos volantes.
3.10.4.4 Radiaciones.
3.10.4.5 Otros materiales y sustancias.

Ambiente de trabajo.

3.10.5.1 En el exterior.

3.10.5.2 En el interior.

3.10.5.3 Subterráneos.

Superficies de trabajo.

Pisos.

Plataformas.

Andamios.

Escaleras.

Otras superficies de tránsito y de trabajo.

Recipientes a presión.

Calderas.

Recipientes a presión sin fuego.

Cajones de aire comprimido, equipo de buzo.

Hornos.

Instalaciones eléctricas, incluidos los motores eléctricos, excepto las herramientas.

Otros agentes no incluidos en las clasificaciones anteriores. Incluye la chatarra y los desperdicios sólidos.

No determinado por falta de datos suficientes.

Análisis y determinación de las causas

En el análisis se describen las causas técnicas, organizativas y de comportamiento que incidieron en la ocurrencia del accidente. La lista que aparece a continuación sirve de referencia a este análisis.

Además, se define a juicio de los investigadores, cuál es la causa que consideran fundamental.

Causas técnicas:

Deficiencias en el diseño, construcción o montaje de los medios u objetos de trabajo.

Mal estado de herramientas, equipos o instalaciones, desnivel o pérdida de propiedades del terreno o de las edificaciones.

Partes móviles de máquinas y equipos incorrectamente resguardados.

Cambios bruscos imprevistos de parámetros en medios u objetos de trabajo.

Fallas asociadas al envejecimiento, desgaste, corrosión o sobrecarga, que incluye la falta, desactivación o mal funcionamiento de dispositivos de bloqueo o limitación de movimiento, instrumentos, herramientas o superficies cortantes, punzantes o abrasivas incorrectamente protegidos, insuficiente seguridad de la superficie de trabajo y otros factores que conducen a caída al mismo o a otro nivel.

Ambiente externo que afecta las instalaciones y el ambiente de trabajo, incluidas las descargas eléctricas, viento.

Características de los productos químicos.

Agresiones de animales vivos.

Mal estado de la vía o del vehículo, a pesar del mantenimiento recibido.

Otras condiciones no imputables a la persona trabajadora, ni a la organización de la producción o los servicios.

Causas organizativas:

Incumplimiento o cumplimiento deficiente de las responsabilidades de dirigentes, jefes directos y técnicos respecto a la seguridad y salud en el trabajo.

No incorporación de los elementos de seguridad y salud en el trabajo en los procedimientos de trabajo.

No programación e incumplimiento del mantenimiento y reparación.

Deficiencias de la organización del trabajo.

Alteraciones del régimen de trabajo.

Falta de supervisión, regulación o control.

Deficiencias de la instrucción y adiestramiento sobre seguridad y salud en el trabajo de los dirigentes, jefes directos y trabajadores.

Inadecuada selección del personal.

Falta de señalización y comunicación.

Deficiente organización de la circulación interior.

Falta o inadecuados equipos de protección personal.

Falta de orden y limpieza.

Causas de conducta.

Mal estado de salud, afectaciones emocionales, consumo de medicamentos por parte del trabajador no notificados a su jefe antes de comenzar el trabajo que afectan su desempeño, retardan o hacen imprecisas sus reacciones naturales.

Incumplimiento de procedimientos, normas o reglas establecidas.

Falta de atención a la labor que realiza.

Ejecutar tareas peligrosas sin autorización.

No uso o uso inadecuado de los equipos de protección personal.

Actitudes temerarias ante los peligros.

Violaciones del Código de Seguridad Vial.

Consumo de bebidas alcohólicas o drogas de abuso por el trabajador.

Otras situaciones de origen humano que pueden provocar accidentes.

Consecuencias.

Naturaleza de la lesión, en la que se selecciona la que corresponda:

Fracturas.

Luxaciones.

Torceduras y esguinces.

Conmociones y traumatismos internos.

Amputaciones y enucleaciones.

Otras heridas, incluye desgarramientos, heridas, cortaduras, heridas contusas, de cuero cabelludo.

Traumatismo superficial.

Contusiones y aplastamientos.

Quemaduras.

Intoxicaciones agudas.

Efectos de la exposición a condiciones ambientales, incluye el frío, calor, radiaciones, presión atmosférica, rayos, otros.

Asfixias.

Efectos de la electricidad.

Efectos nocivos de las radiaciones.

Lesiones múltiples de naturaleza diversa.

Otras lesiones.

Parte del cuerpo lesionada.

Cabeza.

Cuello, con inclusión de la garganta y de las vértebras cervicales.

Tronco.

Miembro superior.

Miembro inferior.

Ubicaciones múltiples.

Lesiones generales.

Ubicación no precisada.

Es posible que un accidente se pueda clasificar por más de un aspecto, en estos casos se clasificará por el aspecto que se considere predominante o más importante por el investigador en la clasificación según el agente material o por el médico en el caso de la clasificación según la naturaleza de la lesión y según la parte del cuerpo lesionada.

Tipo de invalidez, se debe precisar si es temporal, parcial o total.

Este aspecto se informa después que la Comisión de Peritaje Médico Laboral dictamina, por lo que no puede reflejarse inmediatamente como el resto de la información que se solicita en el modelo.

Costo económico, desglosar el costo total, los costos directos y costos indirectos.

Conclusiones y recomendaciones.

En este aspecto deben quedar bien definidas las acciones correctoras a ejecutar para eliminar o minimizar el riesgo a que se produzcan otros hechos similares en el futuro.

Fecha de inicio y terminación de la investigación; identificación de los investigadores con los nombres y apellidos, cargos.

Información complementaria.

Croquis, fotos, entrevistas, declaraciones de testigos, resultados de pruebas de laboratorio, otras que consideren beneficien la aclaración de los hechos.

MODELO 20

REGISTRO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Para uso del empleador y las Direcciones de Trabajo y Seguridad Social

Periodicidad: Cierre trimestre (abril/julio/octubre y enero)

Entidad:												
						Actividad que realizaba	Tipo de accidente			Causas		
No.	Fecha	Trabajador lesionado	Edad	Sexo	Cargo		Simple	Mortal	Múltiple	Técnicas.	Organizativas	De Conducta

MODELO 21

PARA LOS ÓRGANOS DE JUSTICIA LABORAL

Para uso de los Órganos de Justicia Laboral

Solicitud verbal para formular reclamaciones

Órgano de Justicia Laboral de la entidad: _____

Entidad: _____

Órgano, Organismo, OSDE, entidad nacional: _____

Sindicato Nacional: _____

Dirección: _____

Municipio: _____ Provincia: _____

Ante mí, _____, miembro del Órgano de Justicia Laboral, siendo las_____ horas del día___ de____ de_____; comparece_____vecino de_____ afiliado al Sindicato_____ en su carácter de trabajador de la entidad denominada_____ perteneciente a_____ y sita en_____en la que desempeña el cargo_____con el fin de _____

HECHOS

En uno o varios párrafos se relatan los hechos que sirven de base a la reclamación.

FUNDAMENTOS LEGALES DE LA RECLAMACIÓN

Aquí se consignan los fundamentos legales, artículos, disposiciones, apartados, que se han violado o en que se sustentan.

PRUEBAS QUE PROPONE

En esta parte se consignan los documentos que acompaña o que expondrá el reclamante y los testigos que propone.

SOLICITUD

En esta parte, se consigna la petición concreta del reclamante

Y no habiendo nada más que hacer constar se firma la presente en el lugar y fecha señalados.

_____ _____

Miembro del Órgano de Justicia Laboral Reclamante

Original: Expediente

CC: A las partes

Este modelo es válido tanto para impugnar medidas disciplinarias como para reclamar derechos de trabajo.

En el caso de reclamaciones de disciplina en este espacio se consigna “Impugnar la medida disciplinaria consistente en_____ que le fue notificada con fecha, _____a cuyo fin consigna lo siguiente:

En el caso de reclamaciones de derechos, en este espacio se consigna “Establecer reclamación fundamentada en los siguientes”.

b) Libro de radicación

Órgano de Justicia Laboral de la entidad_____Dirección Órgano u Organismo_____Sindicato Nacional.

Expediente No.	Fecha	Nombres y apellidos	Tipo de reclamación de derechos	Tipo de infracción disciplinaria	Medida disciplinaria	Decisión del OJL					Demanda ante el Tribunal
						CL	SL	CLP	NC	Arch.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

1 _Se consigna el número del expediente por orden consecutivo anualmente.

2_Se consigna la fecha en que se presentó la reclamación ante cualquiera de los miembros del Órgano de Justicia Laboral.

3_Nombres y apellidos del trabajador reclamante.

4_Se consigna específicamente si es de: contenido económico; mejor derecho; traslado; por cese de la relación de trabajo; discriminación; acoso; seguridad social a corto plazo; otras reclamaciones.

5_Se consigna las infracciones de la disciplina, ejemplo: la infracción del horario de trabajo, la ausencia injustificada, la desobediencia, etc. No basta con el inciso, se debe poner el nombre de la infracción.

6_Se consigna la medida disciplinaria aplicada por su nombre, ejemplo: amonestación pública, multa del 25 % del salario de un mes, separación definitiva de la entidad.

7_CL: Cuando el acuerdo declara Con Lugar la reclamación. Se consigna el número del acuerdo y debajo la fecha.

8_SL: Cuando el acuerdo declara Sin Lugar la reclamación. Se consigna el número del acuerdo y debajo la fecha.

9_CLP: Cuando el acuerdo declara Con Lugar en Parte. Se consigna el número del acuerdo y debajo la fecha.

10_NC: Cuando el Órgano se declara que no es competente para conocer la reclamación. Se consigna el número del acuerdo y debajo la fecha.

11_ Archivo: Cuando se archiva por no comparecencia, desistimiento del reclamante y otras causas justificadas. Se consigna el número del acuerdo y debajo la fecha.

12_Se inscribe la fecha en que se envió la demanda a los tribunales de justicia.

Citación a la comparecencia pública

Por medio de la presente se cita a: _____ __ a asistir en la comparecencia pública referente a la reclamación del trabajador_____, que se efectúa el día___de _____de 20___a las _____horas en el local sito en _____.

Le hacemos saber que debe comparecer con las pruebas de que intenta valerse, incluye las pruebas testificales, documentales o periciales. De verse imposibilitado de asistir, debe comunicar las causas de su imposibilidad a alguno de los miembros del órgano, a más tardar 24 horas posteriores a la fecha de la citación.

Citado por: _____.

Secretario del Órgano de Justicia Laboral

Fecha de citación: _____ Firma: _____ Persona citada:

Fecha de citación: _____ Firma: _____

Acta de la comparecencia pública

Expediente No. _____

En _____siendo las_____ del día_____del mes de_____ de _____, se constituye el Órgano de Justicia Laboral, con el objetivo de conocer de la reclamación establecida por_____ trabajador de la entidad denominada_____ perteneciente a_____ contra la autoridad facultada, representada por _____que ostenta el cargo de _____.

Comprobado por el presidente que el Órgano de Justicia Laboral se encuentra constituido en la forma legalmente establecida, se da inicio al acto.

El Secretario procede a la lectura de la reclamación y posteriormente el presidente concede la palabra al reclamante quien expone: (aquí se expone lo que dice el reclamante).

La parte demandada alega lo siguiente: (aquí se expone lo que alega la autoridad facultada).

Las pruebas propuestas y aceptadas fueron practicadas y su resultado es el siguiente:

aquí se expone brevemente el resultado de cada una de las pruebas que incluye la declaración de testigos y peritos, cuando las partes hayan presentado documentos y los dictámenes de peritos se anexan al Acta.

Terminado el acto, se extiende la presente que firman para constancia las partes, testigos, peritos y los miembros actuantes del Órgano de Justicia Laboral.

_____ _____

Presidente Reclamante

_____ _____

Secretario Demandado

_____ _____

Miembro del OJL Testigos

_____ _____

Miembro del OJL Miembro del OJL

e) Acuerdo del Órgano de Justicia Laboral

Expediente No._____ Acuerdo No. _____ Fecha_____

Visto el expediente No._____ de la radicación de este Órgano de Justicia Laboral, formado en virtud de la reclamación establecida por_____ vecino de _____afiliado al sindicato _____en su carácter de persona trabajadora de la entidad denominada _____ _____ perteneciente a_____ y sita en _____ contra el demandado _____ _____.

POR CUANTO: se debe expresar brevemente los hechos que motivaron la reclamación y la solicitud del reclamante.

POR CUANTO: se deben exponer cada una de las pruebas practicadas documental, testigos, peritos y brevemente a sus resultados.

POR CUANTO: se expresa la valoración de los hechos que realiza el Órgano y los fundamentos legales en que se basa la decisión que adopta.

POR TANTO: En uso de las facultades que nos están conferidas,

ACORDAMOS:

PRIMERO: Declarar _____ la reclamación establecida por _____en su carácter de trabajador de la entidad _____ perteneciente a _____ y en consecuencia se dispone _____.

SEGUNDO: Notifíquese este Acuerdo a las partes interesadas haciéndoles saber que pueden establecer demanda escrita ante el Tribunal, en un plazo de diez días hábiles contados a partir de la notificación de este Acuerdo, por conducto del órgano o directamente ante el órgano judicial.

_____.

Dada en _____ los ___ días del mes de_____ de _____.

_____ _____ _____

Presidente Secretario Miembro

_____ _____

Miembro Miembro

Notificación del acuerdo

_____ _____ _____

Notificado Fecha Notificador

_____ _____ _____

Notificado Fecha Notificador

Donde se refleja declarar: se consigna la decisión que puede ser Con lugar, Sin lugar, Con lugar en parte, No competente o el archivo del caso.

Lo que se dispone puede ser: la nueva medida disciplinaria de menor severidad, la exoneración del trabajador, la ratificación de la medida impuesta por la autoridad facultada, el reconocimiento del derecho reclamado, la reparación de los daños y la indemnización por los perjuicios económicos sufridos cuando corresponda.

Remisión del Expediente al Tribunal

Expediente No. _____

Órgano de Justicia Laboral de la entidad _____

Órgano, organismo, OSDE, entidad nacional _____

Dirección_____

Municipio _____Provincia _____ Sindicato Nacional_____

Enviamos la demanda presentada contra el acuerdo No.___ de fecha _____en el Expediente No.___el que adjuntamos y que contiene los documentos siguientes:

(Relacionar los documentos principales que contiene)

_____ _____

Presidente Secretario

Control de los Órganos de Justicia Laboral

Para uso de los empleadores y las direcciones municipales de Trabajo y Seguridad Social

Municipio: _____ Provincia: _____ Sindicato: _____

No.	Entidad donde radica el OJL	Nombre del presidente	Total de trabajadores	Fecha de inscripción en la DMTSS

MODELO 22

MEDIDAS DISCIPLINARIAS APLICADAS POR VIOLACIONES Y LAS RECLAMACIONES

Para uso de los empleadores y las direcciones de Trabajo y Seguridad Social
Periodicidad: Anual (mes de febrero cierre del año anterior)

A) MEDIDAS DISCIPLINARIAS APLICADAS POR VIOLACIONES Y LAS RECLAMACIONES

Medidas disciplinarias aplicadas	Violaciones generales de la disciplina																Reclamaciones al OJL	Demanda al Tribunal	
	Infracción del horario	Ausencias injustificadas	Desobediencia	Falta de respeto	Maltrato de obra o palabra	Violencia	Acoso	Discriminación	Negligencias	Violaciones seguridad y protección	Incumplimiento de la SST	Daños y pérdida de bienes	Sustracción , desvío, apropiación	Hechos que pueden ser delito	Modificar el expediente laboral	Violaciones del RDI		Por el trabajador	Por el empleador
Amonestación pública																			
Multas																			
Suspensión del vínculo hasta 30 días																			
Traslado temporal hasta 1 año																			
Traslado con pérdida de la plaza																			
Separación definitiva de la entidad																			
Separación del sector o actividad																			
Total de medidas aplicadas																			
Medidas cautelares																			

B) RECLAMACIONES ANTE EL OJL			
Reclamaciones de derechos Causales	Reclamaciones	Demanda ante el Tribunal	
		Trabajador	Empleador
Contenido económico			
Mejor derecho			
Por cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales			
Traslados			
Por discriminación			
Por violencia			
Por acoso			
Seguridad social a corto plazo, De ellas:			
Por subsidio			
Por maternidad			
Jubilación de oficio			
Invalidez parcial			
Otras reclamaciones de derechos			
TOTAL			

Decisiones del Órgano de Justicia Laboral			
Decisiones de los órganos	Total	Disciplina	Derechos
Sin lugar			
Con lugar en parte			
Con lugar			
Archivados			
Se declaró no competente			

Cumplimiento de los plazos para resolver la reclamación			
Decisiones adoptadas	Total	Disciplina	Derechos
Fuera de término			
Dentro del término			
TOTAL			

C) APLICACIÓN DE LA MEDIDA DE SEPARACIÓN DEL SECTOR O ACTIVIDAD																			
Medidas disciplinarias aplicadas	Violaciones generales de la disciplina																Reclamaciones al OJL	Demanda al Tribunal	
	Infracción del horario	Ausencias injustificadas	Desobediencia	Falta de respeto	Maltrato de obra o palabra	Violencia	Acoso	Discriminación	Negligencia	Violaciones seguridad y protección	Incumplimiento de la SST	Daños y pérdida de bienes	Sustracción , desvío, apropiación	Hechos que pueden ser delito	Modificar el expediente laboral	Violaciones del RDI		Por el trabajador	Por el empleador
Centros asistenciales de la salud																			
Educación superior																			
Educación general y media																			
Turismo																			
Investigación científica																			
Transporte ferroviario																			
Aeronáutica civil																			
Servicio y Comercio exterior																			
Total de medidas																			

MODELO 23
DE SOLICITUD DE PERMISO DE TRABAJO

El que suscribe: _____
Nombres y apellidos
que ocupa el cargo de: _____en _____
Entidad
Se dirige al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en representación de: _____
_____ para solicitar se le conceda
Órgano, organismo o entidad nacional
el PERMISO DE TRABAJO al Sr.(a) _____
, *Nombres y apellidos*
de ___ años de edad ciudadano (a) _____ nacido (a) en _____
Pasaporte No._____; y posee nivel escolar de _____ en la especialidad de _____para prestar servicios en _____
con domicilio social en _____
Dirección donde realizará las funciones inherentes a _____
Cargo
El referido Sr. (a) será contratado (a) por: _____
Entidad Empleadora o modalidad de la inversión extrajera
perteneciente a: _____ con domicilio social en: _____
Órgano, organismo o entidad nacional
Tiempo de duración del contrato: _____

Fecha de entrada a Cuba: _____ Fecha prevista de salida: _____

_____ _____
Nombre y apellidos de la autoridad facultada *Firma Recibido por:*

_____ _____ _____
Firma *Cargo* *Fecha*

Nota: Se adjuntan 3 fotos tipo carné 1 x 1, fotocopia del pasaporte o carne de identidad
Breve descripción del cargo a desempeñar.