

LEY N° 49 (1984) CÓDIGO DEL TRABAJO

Flavio Bravo Pardo, Presidente de la Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba.

HAGO SABER: Que en sesión ordinaria de la Asamblea Nacional del Poder Popular, celebrada el día veintiocho de diciembre de 1984, correspondiente al séptimo período ordinario de sesiones de la segunda legislatura, fue aprobado lo siguiente:

POR CUANTO: Desde antes del triunfo de la Revolución ya era una vieja aspiración de la clase obrera contar con un Código de Trabajo que consagrara las reivindicaciones laborales obtenidas por ella después de innumerables luchas.

POR CUANTO: Desde del triunfo de la revolución el Estado de Obreros y Campesinos mediante diferentes normas jurídicas laborales, fue introduciendo progresivamente los criterios socialistas en las diversas instituciones del Derecho Laboral, requiriéndose al presente de una disposición que resuma los principios que rigen las relaciones laborales.

POR CUANTO: Los lineamientos económicos y socialistas aprobados por el segundo Congreso del Partido Comunista de Cuba señalan la tarea de la elaboración de un Código de Trabajo, cuestión sobre la cual se pronunciaron favorablemente los XIV y XV Congresos de la Central de Trabajadores, teniendo en cuenta el desarrollo alcanzado de nuestro Derecho Laboral socialista y que éste tiene un papel activo en el desarrollo de las fuerzas productivas y en el perfeccionamiento de las relaciones socialistas de producción.

POR CUANTO: El Código de Trabajo, como expresión de la voluntad de la clase obrera en el poder, eleva las garantías jurídicas de los derechos y beneficios laborales conquistados por los trabajadores mediante un largo proceso de luchas durante el capitalismo y los alcanzados, con posterioridad al triunfo de la Revolución Socialista, así como recoge los deberes que les corresponden a los trabajadores, dado su papel en la sociedad y en su elaboración se valoraron las observaciones y sugerencias de especialistas de las entidades estatales, los Sindicatos y de más de 2 millones de trabajadores que analizaron y discutieron el documento en asambleas.

POR CUANTO: El Código de Trabajo que agrupa de las disposiciones aplicables en todas o en la inmensa mayoría de las relaciones laborales aquéllas que han evidenciado una mayor estabilidad, con vista a coadyuvar al incremento de la productividad y eficiencia, al fortalecimiento de la disciplina laboral y a elevar el nivel ideológico, así como la educación laboral de los trabajadores se ajusta a los principios socialistas de la codificación del Derecho Laboral.

POR TANTO: La Asamblea Nacional del Poder Popular acuerda lo siguiente:

Artículo 183. La autoridad competente que exonere a un dirigente o funcionario de la medida disciplinaria o provisional indebidamente impuesta o sustituya la medida por otra de menor severidad, dispondrá de oficio, el reintegro al cargo, si procediere y, en todo caso, el abono de la indemnización de daños y perjuicios que le corresponde.

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

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

Artículo 185. Se hará efectivo el pago de la indemnización dentro de los treinta días hábiles siguientes a

la fecha en que se haya notificado a la administración o, en su defecto, al trabajador, la resolución firme del Tribunal Popular o de la autoridad competente.

SECCIÓN OCTAVA RESPONSABILIDAD MATERIAL

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

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

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

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

SECCIÓN NOVENA REHABILITACIÓN DE LOS TRABAJADORES SANCIONADOS LABORALMENTE

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

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

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

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

SECCIÓN DÉCIMA REHABILITACIÓN DE LOS DIRIGENTES Y FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS ESTATALES

Artículo 193. Todo dirigente o funcionario a quien se aplique una medida disciplinaria, una vez cumplida ésta, queda rehabilitado administrativamente en un término no inferior a seis meses ni mayor a tres años, el cual es establecido por la autoridad en la disposición que impone la medida.

La rehabilitación consiste en la recuperación de todos sus derechos por parte del infractor.

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

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

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

CAPÍTULO VII PROTECCIÓN E HIGIENE DEL TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA DISPOSICIONES GENERALES

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

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

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

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

SECCIÓN SEGUNDA OBLIGACIONES Y DERECHOS RECÍPROCOS

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

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

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

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

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

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

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

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

forme con los listados oficiales.

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

SECCIÓN TERCERA ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

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

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

SECCIÓN CUARTA CONSTRUCCIONES E INSTALACIONES

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

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

SECCIÓN QUINTA DERECHO A NO LABORAR EN SITUACIONES DE PELIGRO

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

CAPÍTULO VIII TRABAJO DE LA MUJER

SECCIÓN PRIMERA PLAZAS PREFERENTES PARA MUJERES

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

SECCIÓN SEGUNDA CONDICIONES DE TRABAJO PARA LA MUJER

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

Artículo 212. A la mujer trabajadora se le garantizan condiciones de trabajo que estén en armonía con

sus particularidades físicas y fisiológicas, considerando su decisiva participación en el trabajo y reconociendo su elevada función social como madre.

SECCIÓN TERCERA PROTECCIÓN ESPECIAL A LA MUJER

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

Artículo 214. Las administraciones de las entidades laborales deben atenerse al resultado del certificado médico para emplear a mujeres no comprendidas en el artículo anterior en las ocupaciones incluidas en los listados de puestos y actividades no recomendables para la mujer. Los listados de puestos y actividades no recomendables son aprobados y actualizados centralizadamente y en su confección se tienen en cuenta los convenios internacionales suscritos por Cuba en materia de protección e higiene del trabajo, los criterios médico-científicos, así como el progreso tecnológico y los cambios de las condiciones de trabajo.

SECCIÓN CUARTA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX TRABAJO DE LOS ADOLESCENTES

SECCIÓN PRIMERA DISPOSICIONES GENERALES

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

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

quicamente para el trabajo.

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

SECCIÓN SEGUNDA CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

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

SECCIÓN TERCERA PROHIBICIONES

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

Artículo 224. Se prohíbe emplear adolescentes en:

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

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

CAPÍTULO X CAPACITACIÓN TÉCNICA

SECCIÓN PRIMERA DISPOSICIONES GENERALES

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

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

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

SECCIÓN SEGUNDA

CONTRATO DE TRABAJO EN CONDICIONES ESPECIALES DE APRENDIZAJE

Artículo 228.

- A) El personal sin vínculo laboral se incorpora a los cursos de capacitación técnica que se realizan en las entidades laborales mediante un contrato de trabajo en condiciones especiales de aprendizaje.
- B) Las entidades laborales podrán excepcionalmente concertar contrato de aprendizaje con los adolescentes de catorce años, sólo cuando éstos sean autorizados a ello por las autoridades competentes; para trabajos apropiados a su desarrollo físico y mental y en condiciones en que no impidan la educación de éstos.
- C) Este contrato se concierta por escrito y por el término fijado para el curso, entre la entidad que brinda la capacitación y la persona que la recibe.

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN TERCERA

FACILIDADES A LOS TRABAJADORES QUE ESTUDIAN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Artículo 233.

- A) Los trabajadores que estudian en la educación superior en cursos regulares, pueden obtener como facilidad para realizar esos estudios, el número de días de licencia al año, que según las distintas especialidades regula la ley, con derecho a recibir en concepto de préstamo, el importe de los salarios correspondientes a esos días o a que los referidos días se les concedan como de licencia sin sueldo.
- B) La administración de la entidad laboral, con respecto a los trabajadores que están acogidos a cualquiera de las dos variantes de facilidades antes expuestas, debe programar a partir de la solicitud de los interesados, la concesión parcial de las vacaciones anuales pagadas de acuerdo con las necesidades de la docencia.

Artículo 234.

- A) En ambas opciones de licencia los días dejados de trabajar por este concepto acumulan tiempo a los efectos de las vacaciones anuales pagadas.
- B) En casos excepcionales, los trabajadores pueden ser relevados de sus labores para dedicarse a realizar estudios de educación superior en cursos diurnos, caso en el cual perciben un estipendio no reintegrable. La ley regula las condiciones para el otorgamiento de este beneficio.

**CAPÍTULO XI
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

**SECCIÓN PRIMERA
DISPOSICIONES GENERALES**

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

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

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

Artículo 237.

- A) El convenio colectivo de trabajo tiene que ser discutido y aprobado en asamblea de trabajadores formalizado por escrito y suscrito por las partes, para que tenga validez y eficacia jurídica. Sus estipulaciones son aplicables a todos los trabajadores de la entidad, estuvieren o no afiliados a la organización sindical y fueren o no trabajadores de la misma en el momento de entrar en vigor el convenio.
- B) Los convenios colectivos de trabajo, una vez aprobados en la asamblea general de trabajadores y suscritos por la administración y la organización sindical, tendrán fuerza legal y, por tanto, serán de cumplimiento obligatorio para las partes.

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

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

Artículo 239.

- A) El convenio colectivo de trabajo precisa los derechos y las obligaciones que para la administración

de la entidad laboral y para sus trabajadores genera el plan técnico-económico respectivo, a fin de garantizar su cumplimiento, la calificación cultural y técnico-profesional de los trabajadores y los demás aspectos previstos en la legislación laboral y de seguridad social.

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

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

SECCIÓN SEGUNDA VIGENCIA Y MODIFICACIÓN

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

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

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

SECCIÓN TERCERA DIVULGACIÓN Y CONTROL

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

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

CAPÍTULO XII SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

SECCIÓN PRIMERA DISPOSICIONES GENERALES

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

- a) el de celeridad, en virtud del cual las controversias deben ser resueltas con la mayor rapidez posible, sin que ello implique menoscabo de las garantías procesales debidas a las partes;
- b) el de sencillez, que despoja al procedimiento de formalismo y solemnidades innecesarias;
- c) el de oralidad, por el predominio en el proceso de la forma oral, tanto en el trámite de alegación como en la práctica de la prueba, sin que las cuestiones incidentales entorpezcan la solución del conflicto que se resuelve por una sola resolución;

ch) el de impulso de oficio de su sustanciación ya que la conducción del proceso hasta su terminación, se lleva a cabo sin necesidad de instancia de las partes.

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

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

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

Artículo 249. La ley establece la forma y procedimiento para la impugnación de las resoluciones firmes. De impugnarse una resolución firme, el tribunal o autoridad competente podrá suspender fundadamente la ejecución de la resolución firme en tanto se dirime el proceso de revisión.

SECCIÓN SEGUNDA ÓRGANOS QUE DIRIMEN LOS CONFLICTOS LABORALES

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

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

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

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

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

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

Artículo 254. Los tribunales municipales populares conocen de:

- a) las reclamaciones de los trabajadores sobre los derechos y el cumplimiento de las obligaciones emanadas de la legislación laboral y de seguridad social a corto plazo, incluyendo la maternidad, cuando alguna de las partes muestra su inconformidad con la resolución del consejo de trabajo;
- b) las reclamaciones de los trabajadores por inconformidad con la aplicación de medidas disciplinarias y la consecuente indemnización por daños y perjuicios cuando éstas son modificadas, por haberse dispuesto la exoneración u otra medida de menor severidad salvo que se trate de conflictos discipli-

- narios sujetos a procedimientos especiales;
- c) las reclamaciones de los trabajadores contratados en los sectores privado y cooperativo sobre sus derechos laborales y las solicitudes de sus administraciones sobre la aplicación de medidas disciplinarias.

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

Artículo 256. La sala de lo laboral del Tribunal Provincial Popular de La Habana conoce también de los recursos de apelación interpuestos contra las sentencias dictadas por el Tribunal Municipal Popular del Municipio Especial Isla de la Juventud.

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

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

SECCIÓN TERCERA TÉRMINOS PARA RECLAMAR

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

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

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

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

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

SECCIÓN CUARTA
TRATAMIENTO DE LA INCONFORMIDAD DE LOS DIRIGENTES Y FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS ESTATALES CON LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS IMPUESTAS

Artículo 264.

- A) El dirigente o funcionario inconforme con la medida impuesta puede recurrir ante la autoridad que la impuso, solicitando su reforma, dentro del término de diez días hábiles contados a partir de la notificación de la resolución dictada.
- B) Dicha autoridad decide el recurso dentro del término de diez días hábiles posteriores a su interposición.
- C) Si la autoridad facultada a la que se recurre es un jefe de organismo de la Administración Central del Estado o el director administrativo de un órgano local del Poder Popular, éstos deben, antes de resolver el recurso, consultar con el miembro del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros o del órgano local del Poder Popular, según corresponda, que atiende al organismo o dirección administrativa.
- D) Si las medidas disciplinarias son impuestas por los directores de empresas, jefes de delegaciones territoriales u otros excepcionalmente facultados por delegación, el dirigente o funcionario inconforme puede apelar ante el jefe del órgano u organismo correspondiente, también dentro del término de diez días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la disposición correspondiente, y el recurso debe ser resuelto dentro del término de los treinta días hábiles siguientes.

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

CAPÍTULO XIII
SEGURIDAD SOCIAL

SECCIÓN PRIMERA
DISPOSICIONES GENERALES

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

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

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

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

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

SECCIÓN SEGUNDA PRESTACIONES DEL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

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

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

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

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

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

Artículo 273. Son prestaciones monetarias:

- a) el subsidio por enfermedad o accidente;
- b) la prestación económica por maternidad;
- c) las pensiones por invalidez total o parcial
- ch) la pensión por edad;
- d) la pensión originada por la muerte del trabajador o del pensionado.

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

SECCIÓN TERCERA SUBSIDIO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Artículo 275.

- A) Los trabajadores reciben un subsidio en los casos de enfermedad o accidente de origen común, enfermedad profesional o accidente del trabajo, equivalente a un porcentaje de su salario promedio diario, que oscila entre el 50 por ciento y el 80 por ciento de este salario. La ley precisa la cuantía de la prestación en cada caso.
- B) Si la lesión se produce al ejecutar el trabajador un acto heroico salvando vidas humanas, en defensa de su centro de trabajo o de otros bienes fundamentales de la sociedad, o cumpliendo misiones internacionalistas, este porcentaje es aumentado en un 20 por ciento.

Artículo 276.

- A) El subsidio se paga durante el período de invalidez temporal para el trabajo, en los términos establecidos por la ley, y hasta que se produzca el alta médica o se conceda pensión.
- B) En caso que el trabajador labore bajo contrato por tiempo determinado o ejecución de un trabajo u obra y el origen de la enfermedad o accidente sea común, el subsidio se paga solamente durante el período de vigencia del contrato.

SECCIÓN CUARTA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR MATERNIDAD

Artículo 277. La cuantía de la prestación económica a recibir por la trabajadora durante el disfrute de la

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

SECCIÓN QUINTA

PENSIONES POR INVALIDEZ TOTAL O PARCIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN SEXTA

PENSIÓN POR EDAD

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

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

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

organismo mayor que el que corresponda a la edad.

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

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

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

Artículo 289. Se concede un incremento especial a aquellos trabajadores de la categoría 1 que, después de reunir los requisitos para la pensión ordinaria por edad, continúan aportando laboralmente su experiencia al desarrollo del país.

SECCIÓN SÉPTIMA PENSIÓN POR CAUSA DE MUERTE

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

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

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

SECCIÓN OCTAVA TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES DE SEGURIDAD SOCIAL

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

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

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

SECCIÓN NOVENA RÉGIMEN DE ASISTENCIA SOCIAL

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

CAPÍTULO XIV INSPECCIÓN DEL TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA DISPOSICIONES GENERALES

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

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

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

SECCIÓN SEGUNDA INSPECCIÓN ESTATAL DEL TRABAJO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECCIÓN TERCERA INSPECCIÓN SINDICAL DEL TRABAJO

Artículo 305. La organización sindical puede solicitar informaciones a las entidades laborales sobre la aplicación de las disposiciones en que regulan las condiciones de trabajo. Las entidades laborales están obligadas a proporcionar a los inspectores sindicales las informaciones que se requieran para el mejor desarrollo de la inspección.

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

Artículo 307. La ley regula la organización del Sistema de Inspección Sindical del Trabajo y las funciones, atribuciones y deberes que la organización sindical convenga en asumir.

SECCIÓN CUARTA RESPONSABILIDAD POR INFRACCIONES DE LA LEGISLACIÓN LABORAL, DE SEGURIDAD SOCIAL Y DE PROTECCIÓN E HIGIENE DEL TRABAJO

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

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

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

Segunda.- Las reclamaciones laborales derivadas de hechos acaecidos con anterioridad al presente Código, sea cual fuere la autoridad a cuya competencia estén sometidas, y sobre las cuales no haya recaído aún decisión firme o no hayan vencido los términos para reclamar, se ajustarán en cuanto al ejercicio de los derechos y acciones que de los mismos se deriven a las disposiciones del presente cuerpo legal.

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

DISPOSICIONES FINALES

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

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

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

Tercera.- Se derogan:

I. Leyes:

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

II. Decretos-leyes:

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

III. Decretos:

1. núm. 1904, de 29 de noviembre de 1929 (reglamento de la ley de 19 de junio de 1929);
2. núm. 2513, de 19 de octubre de 1933 (sobre jornada máxima de trabajo);
3. núm. 2763, de 30 de agosto de 1934 (por el que se establece la obligación de tener un enfermero graduado: en minas, talleres de ferrocarril, centrales azucareros y fábricas de más de doscientos obreros);
4. núm. 2774, de 30 de septiembre de 1935 (modificación al decreto núm. 2763, de 30 de agosto de 1934);
5. núm. 3 1, de 31 de diciembre de 1935 (sobre la obligación de poner sillas o bancos con respaldo a los obreros que laboran sentados);
6. núm. 3 185, de 8 de noviembre de 1940 (sobre jornada de trabajo);
7. núm. 3 104, de 23 de septiembre de 1948 (medidas de seguridad para las casetas de cinematógrafos);
8. núm. 3041, de 19 de septiembre de 1950 (sobre los certificados de aptitud para ejercer como

- manicuras y pedicuras);
- 9. artículo 8 del decreto núm. 13, de 18 de noviembre de 1977 (sobre los disponibles);
- 10. inciso a) del artículo 83 del decreto núm. 42, de 24 de mayo de 1979 (reglamento general de las empresas estatales);
- 11. núm. 73, de 22 de agosto de 1980 (política de empleo);
- 12. núm. 81, de 10 de marzo de 1981 (vacaciones anuales pagadas).

IV. Resoluciones:

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

V. Instrucciones:

- 1. núm. 6, de 1º. de febrero de 1967 (metodología para el estudio de normas de protección por puestos);
- 2. núm. 15, de 14 de junio de 1969, y núm. 3 1, de 6 de mayo de 1971 (normas de protección en los centros de acopio de caña);
- 3. núm. 1, de 20 de marzo de 1972 (instrucciones para la organización y normación del trabajo);
- 4. núm. 45, de 29 de diciembre de 1977 (complementaria de la resolución núm. 75, de 23 de diciembre de 1977);
- 5. núm. 117 (OTS-G, de 19 de octubre de 1979) (trabajo extraordinario);
- 6. núm. 178 (OTS-G, de 30 de enero de 1980) (sobre clasificación de las normas);
- 7. núm. 245 (OTS-G, de 9 de abril de 1980) (sobre clasificación de las normas);
- 8. núm. 325 (OTS-G, de 17 de julio de 1980) (sobre clasificación de las normas).

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

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

DADO en la Ciudad de La Habana, a los veintiochos días del mes de Diciembre de mil novecientos ochenta y cuatro.

FLAVIO BRAVO PARDO