ISSN 1682-7511

GACETA OFICIAL DE LA REPUBLICA DE CUBA
MINISTERIO DE JUSTICIA
EXTRAORDINARIA LA HABANA, LUNES 29 DE JUNIO DE 2009 AÑO CVII
Número 22 – Distribución gratuita en soporte digital

CONSEJO DE ESTADO

_____

RAÚL CASTRO RUZ, **Presidente del Consejo de Estado de la República de Cuba.**

HAGO SABER: Que el Consejo de Estado ha considera-do lo siguiente:

POR CUANTO: Resulta conveniente atemperar a las actuales circunstancias en que se desarrolla nuestro país, un grupo de disposiciones laborales y eliminar prohibiciones, con el fin de estimular las fuerzas productivas, posibilitar la elevación de ingresos, así como contribuir a que el trabajo constituya la fuente principal de satisfacción de las necesidades materiales y espirituales, con independencia que el Estado mantenga la protección a quienes lo necesiten.

POR CUANTO: El Consejo de Estado, en ejercicio de las facultades que le han sido conferidas por el Artículo 90, inciso c) de la Constitución de la República, resuelve dictar el siguiente:

DECRETO-LEY No. 268
"MODIFICATIVO DEL RÉGIMEN LABORAL"

CAPITULO I
DEL PLURIEMPLEO

ARTICULO 1.-Los trabajadores después de cumplir los deberes del cargo, ocupación o empleo que desempeñan, pueden concertar más de un contrato de trabajo y percibir los salarios que le corresponden por los resultados de la labor realizada.

Las administraciones de las entidades laborales pueden concertar contratos de trabajo con trabajadores vinculados laboralmente en otros centros de trabajo, en los términos y condiciones regulados en el presente Decreto-Ley. También pueden establecer contratos de trabajo adicionales, con trabajadores de la propia entidad para realizar labores distintas a las habituales, en diferentes horarios de trabajo.

ARTICULO 2.-Los pagos adicionales establecidos para los trabajadores que ostenten la categoría de Master o la Especialidad equivalente reconocida por el Ministerio de Educación Superior, y por alcanzar el grado científico de doctor, se efectúan solamente por la entidad laboral, en lo adelante la entidad, que concertó el contrato de trabajo principal.

Cuando el contrato de trabajo adicional se establezca en la propia entidad, los pagos adicionales por años de servicios y albergamiento, a que tenga derecho el trabajador, se realizan por el contrato de trabajo principal.

ARTICULO 3.-El contrato de trabajo principal, es el concertado por el trabajador, antes de suscribir el contrato de trabajo adicional.

ARTICULO 4.-Los cuadros, dirigentes, funcionarios, técnicos y profesionales de la salud y la investigación, maestros y auditores, no pueden realizar ni desempeñar otro cargo, ocupación o empleo remunerado, con excepción de los cargos docentes, de investigación científica u otros que les sean aprobados por decisión expresa de la autoridad u órgano que los designó, eligió o contrató, según el caso, de lo que deben cerciorarse las administraciones, previo a la concertación del contrato de trabajo adicional.

ARTICULO 5.-Durante el período en que el trabajador se encuentre incapacitado para trabajar, debido a enfermedad o accidente, y la trabajadora obligada a recesar por licencia de maternidad pre y postnatal, cobrando subsidios o prestaciones económicas, respectivamente, no pueden concertar un contrato adicional.

ARTICULO 6.-Las administraciones de las entidades no pueden concertar contratos de trabajo adicionales con los trabajadores que realizan trabajos clasificados en la categoría II a los fines de la seguridad social, y con aquellos que tienen aprobadas jornadas de trabajo reducidas por realizar labores en las que están expuestos, de modo prolongado, a condiciones que pueden afectar su salud.

ARTICULO 7.-El contrato de trabajo adicional puede ser por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, y a domicilio. En el escrito por el que se formaliza debe consignarse la cantidad y distribución del tiempo de trabajo pactado, expresado en días, semanas y meses, así como la fecha de terminación, cuando corresponda.

ARTICULO 8.-En el pluriempleo puede suscribirse el contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, con una duración de hasta 5 años.

ARTICULO 9.-La administración de la entidad que concierta un contrato de trabajo, está obligada a cumplir las regulaciones y medidas de seguridad y salud en el trabajo, para la prevención de riesgos de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

ARTICULO 10.-Los trabajadores con pluriempleo tienen derecho a disfrutar de un descanso efectivo de vacaciones anuales hasta de treinta días naturales, y a cobrar la totalidad de la retribución, que por este concepto tengan derecho en cada contrato de trabajo. También acceden a otros estímulos o retribuciones establecidas en la legislación laboral.

En el caso del contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra con una duración de hasta un año, la administración puede liquidarle las vacaciones en cada pago del salario o al finalizar el contrato.

CAPITULO II
DEL CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO A ESTUDIANTES DE LOS CURSOS REGULARES

ARTICULO 11.-Los estudiantes con 17 o más años de edad, sin vínculo laboral, de cursos regulares de los niveles medio superior y superior, pueden

incorporarse al trabajo y percibir el salario que les corresponde por los resultados del trabajo que realicen.

El trabajo o actividad que realice el estudiante no debe afectar o limitar su rendimiento docente.

ARTICULO 12.-A los estudiantes incorporados al trabajo se les reconocen todos los derechos de la legislación laboral y de seguridad social, así como los estipendios o retribuciones que por otros conceptos reciban.

ARTICULO 13.-Los estudiantes menores de 18 años de edad no pueden ser ocupados en trabajos en que estén expuestos a riesgos físicos y psicológicos; labores nocturnas, bajo tierra o agua; alturas peligrosas o espacios cerrados; labores con cargas pesadas; expuestos a sustancias peligrosas, altas o bajas temperaturas o niveles de ruido o vibraciones perjudiciales para su salud y desarrollo integral.

La administración de las entidades, antes de suscribir contratos de trabajo con los estudiantes, tiene la obligación de garantizar condiciones de trabajo seguras.

Los estudiantes de los cursos regulares cuando egresen, tienen el deber de cumplir el servicio social en el lugar donde sean asignados.

CAPITULO III
DE OTRAS SITUACIONES EN LA CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 14.-Los jefes de los órganos, de los organismos de la Administración Central del Estado, de otras entidades nacionales, y el Presidente del Consejo de la Administración Provincial de Ciudad de La Habana, tienen la responsabilidad indelegable de aprobar a sus entidades subordinadas de Ciudad de La Habana, las excepciones para la contratación y el traslado de trabajadores provenientes de otros territorios del país, para cubrir sus necesidades de fuerza laboral de forma temporal o permanente. Previo a realizar dicha aprobación, debe garantizarse adecuadas condiciones de vida y de trabajo a los mencionados trabajadores.

En los movimientos de otros territorios del país hacia Ciudad de La Habana, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ejercerá el control correspondiente sobre las disposiciones establecidas en el caso de la fuerza de trabajo y los ministerios de Educación y Educación Superior, de los estudiantes.

ARTICULO 15.-A los trabajadores contratados a domicilio con carácter temporal, se les reconocen los mismos derechos establecidos en la legislación laboral y de seguridad social para los contratados por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

CAPITULO IV
DE LA MATERNIDAD DE LA TRABAJADORA

ARTICULO 16.-Para el cómputo de los setenta y cinco días trabajados en los 12 meses inmediatamente anteriores al inicio de la licencia prenatal a que se refiere la legislación de maternidad, se contemplan como días trabajados, además de los efectivamente laborados, los correspondientes a:

a) inactividad laboral por causa de enfermedad o accidente de cualquier origen;

b) el período durante el cual recibe la pensión por invalidez parcial;
c) el período durante el cual se suspende la relación laboral, al concederse los beneficios de la legislación de maternidad;
d) las vacaciones anuales pagadas;
e) las movilizaciones militares;
f) el utilizado por la trabajadora para cursar estudios o recibir formación profesional en el territorio nacional o en el extranjero, cuando haya sido autorizada por su entidad;
g) el laborado por las graduadas universitarias de nivel superior y nivel medio superior durante el período de adiestramiento;
h) el prestado por las jóvenes que cumplen el servicio militar activo;
i) las licencias retribuidas concedidas conforme a la legislación vigente;
j) el período en que la trabajadora esté cobrando la garantía salarial por resultar disponible o interrupta;
k) la prisión preventiva, cuando la acusada no resulte sancionada;
l) el no laborado por aplicación de las medidas disciplinarias de separación definitiva de la entidad o separación del sector o actividad, siempre que se hubiera dictado re-solución firme del órgano o autoridad competente exonerando a la trabajadora o sustituyendo la medida inicialmente impuesta por otra de menor severidad o disponerse su nulidad;
m) el laborado por las sancionadas penalmente a privación de libertad o sus sanciones subsidiarias, fuera o dentro de los establecimientos penitenciarios, por el que percibieron una remuneración económica; y
n) el retribuido y no laborado por causas no imputables a la trabajadora, legalmente acreditadas y justificadas, no comprendidas en los incisos anteriores.

ARTICULO 17.-A la trabajadora con pluriempleo se le abonan las prestaciones económicas por maternidad, legalmente establecidas, así como en su caso, la prestación social, por el contrato de trabajo principal.

CAPITULO V
DE LA INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS POR LA APLICACIÓN INDEBIDA DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

ARTICULO 18.-El trabajador tiene derecho a recibir de la administración de la entidad laboral la indemnización por los daños y perjuicios económicos sufridos indebidamente, en los casos de imposición de medidas disciplinarias cuando el órgano que resuelve los conflictos o autoridad competente dispone su exoneración o le aplica una medida disciplinaria de menor severidad.

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

ARTICULO 19.-También son indemnizados aquellos trabajadores a quienes se les imponen medidas disciplinarias de forma extemporánea o por una persona que no está facultada para ello, o utilizando un procedimiento diferente al establecido.

ARTICULO 20.-A los efectos de fijar la cuantía de la indemnización económica, el órgano o autoridad competente tiene en cuenta lo siguiente:

a) que la cuantía de la indemnización no puede ser nunca superior al salario que hubiera percibido el trabajador afectado de haberse encontrado trabajando, deducidos de los salarios percibidos por actividades laborales realizadas durante el proceso disciplinario;

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

ARTICULO 21.-El pago de la indemnización se efectúa dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la decisión firme a la administración o al trabajador.

ARTICULO 22.-Cuando la decisión firme del órgano o autoridad competente dispone la revocación de una medida disciplinaria impuesta al trabajador, el período que estuvo separado de la entidad o trasladado del cargo, ocupación o empleo, acumula tiempo y los salarios que correspondan, a los fines de las vacaciones anuales pagadas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA: Los trabajadores que al momento de comenzar a regir el presente Decreto-Ley, posean más de un contrato de trabajo, mantienen, durante el período de su vigencia, las condiciones de trabajo que fueron pactadas con observancia de la legislación que corresponda.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, así como las máximas autoridades de dirección de las organizaciones políticas, sociales y de masas, de acuerdo con sus particularidades, dictan las disposiciones que se requieran para la aplicación del presente Decreto-Ley en sus respectivas instituciones.

SEGUNDA: Se derogan:

a) la Disposición Especial Segunda del Decreto No. 91 de 25 de mayo de 1981;

b) la Sección VII del Capítulo VI Disciplina Laboral, de la Ley No. 49 de 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo;

c) el Decreto No. 83 de 19 de marzo de 1981;

d) el Decreto No. 84 de 19 de marzo de 1981;

e) la Resolución No. 9 de 16 de mayo de 1997, del Ministro de Trabajo y Seguridad Social;

f) el inciso a) del Artículo 67, de la Resolución No. 8 de 31 de marzo de 2005, del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y

g) cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en este Decreto-Ley.

TERCERA: Se faculta a los ministros de Trabajo y Seguridad Social, de Finanzas y Precios, Auditoria y Control, Educación, Educación Superior y Salud Pública, para dictar, en lo que a cada cual compete, las disposiciones complementarias necesarias para la mejor aplicación del presente Decreto-Ley.

CUARTA: Este Decreto-Ley entra en vigor, a partir de la fecha de su publicación en la Gaceta Oficial de la República.

Dado en el Palacio de la Revolución, en la ciudad de La Habana, a los 26 días del mes de junio de 2009.

Raúl Castro Ruz
Presidente del Consejo
de Estado