




**CÓDIGO  
DE TRABAJO**

# El anteproyecto del Código de Trabajo amplía protecciones y define el ámbito de aplicación

*La normativa, de reciente publicación, establece con detalle a qué personas y relaciones laborales se aplica, al tiempo que consagra principios irrenunciables como la igualdad y la prohibición del trabajo forzoso*

**QUESTION DE LEYES**

WENNYS DÍAZ BALLAGA

El anteproyecto de Ley del Código de Trabajo despliega un marco regulatorio integral para las relaciones laborales en Cuba, definiendo con precisión su ámbito de aplicación y estableciendo principios fundamentales que buscan garantizar los derechos de las personas trabajadoras.

De acuerdo con el texto del anteproyecto, divulgado recientemente, la norma será de aplicación general para las relaciones laborales individuales que se establezcan entre empleadores radicados en el territorio nacional y trabajadores cubanos.

Asimismo, se extiende a los extranjeros con residencia permanente, provisional, temporal, inmobiliaria o humanitaria, según lo previsto en la legislación migratoria. También regula las relaciones de los cubanos que, con autorización, trabajan fuera del país, a menos que exista un régimen diferente en convenios bilaterales.

La normativa incluye a las diversas formas de gestión no estatal –desde las micro, pequeñas y medianas empresas hasta los trabajadores por cuenta propia– como empleadores, cuyas relaciones con sus trabajadores se rigen por lo dispuesto en este Código.

## PARTICULARIDADES Y EXCEPCIONES

El texto introduce regulaciones específicas para sectores clave. En las entidades de inversión extranjera, se establece la obligación de que, al menos el 85 % de la plantilla, esté integrada por cubanos o extranjeros con residencia permanente o provisional, excluyendo a los cargos de dirección. No obstante, se prevé la posibilidad de solicitar excepciones a este porcentaje ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Quedan exceptuados del régimen general del Código, y se rigen por su legislación específica, los cuadros y funcionarios designados, los contralores, auditores, los que ocupan cargos por elección, jueces, magistrados y fiscales. Sin embargo, las normas del Código se aplicarán a estos sujetos en todo lo que no se oponga a su legislación particular.

Además, se establecen disposiciones particulares para profesionales de la medicina, personal docente, trabajadores de la ciencia, tecnología e



Los derechos laborales deben incrementarse de forma gradual y beneficiosa para el trabajador.

FOTO: RICARDO LÓPEZ HEVIA



En las entidades de inversión extranjera el 85 % de la plantilla debe estar integrada por cubanos o residentes permanentes en el país. FOTO: JUAN PABLO CARRERAS

innovación, artistas y atletas, principalmente en materia de contratación, evaluación y formas de remuneración.

## PRINCIPIOS IRRENUNCIABLES Y DERECHOS FUNDAMENTALES

Uno de los pilares del nuevo Código

es el capítulo dedicado a los principios, de obligatorio cumplimiento para trabajadores y empleadores. Entre ellos destacan:

→ Irrenunciabilidad de los derechos: Se considera nulo cualquier acto en el que un trabajador se vea

forzado a renunciar a sus derechos laborales.

- Progresividad: Los derechos laborales deben incrementarse de forma gradual y beneficiosa para el trabajador. Las modificaciones normativas no pueden implicar la pérdida de un derecho previamente reconocido.
- Principio protectorio: Busca equilibrar la relación entre empleador y trabajador para evitar situaciones de indefensión.
- Igualdad y no discriminación: Prohíbe la discriminación por sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, situación de discapacidad, origen nacional o territorial, entre otras.
- Igualdad de remuneración: Establece el derecho a igual salario por trabajo de igual valor, con especial mención a la igualdad entre hombres y mujeres.

El concepto de empleo digno es definido como aquel que garantiza la dignidad humana sobre la base de la realización progresiva de los derechos laborales, incluyendo acceso al empleo sin discriminación, remuneración satisfactoria, capacitación, entornos seguros y protección de la seguridad social.

## PROHIBICIONES EXPLÍCITAS

El Código prohíbe de manera explícita la violencia, el acoso y la discriminación en el ámbito laboral, así como el trabajo infantil, salvo en circunstancias excepcionales previstas en la misma ley. Cualquier cláusula o práctica que vulnere estos principios se considera nula.

Igualmente, se prohíbe el trabajo forzoso, definido como cualquier trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza de pena y para el cual no se ha ofrecido de forma voluntaria. La norma aclara que esta prohibición no incluye las obligaciones cívicas previstas en la ley, el trabajo como sanción penal bajo control judicial, los servicios en casos de fuerza mayor o los pequeños trabajos comunales. Dicho acápite tampoco incluye el Servicio Militar activo.

Con esta nueva legislación, Cuba actualiza su marco jurídico laboral, delineando con mayor claridad los derechos, obligaciones y garantías que regirán las relaciones de trabajo en la Isla.



Director Yoerky Sánchez Cuellar  
Subdirectores Oscar Sánchez Serra, Dilbert Reyes  
Rodríguez, Arlin Alberty Loforte y Leidys María Labrador  
Subdirector Administrativo Andrés González Sánchez

Redacción y Administración General Suárez y  
Territorial, Plaza de la Revolución, La Habana, Cuba.  
Código Postal 10699. Zona Postal La Habana 6.  
Apartado Postal 6187 / Teléfono 7 881-3333

Correo [cartasaldirección@granma.cu](mailto:cartasaldirección@granma.cu)  
ISSN 0864-0424 / Impreso en UEB Gráfica de La Habana  
Empresa de Periódicos SOYGRAF  
Titulares en tu móvil: envía SMS al 8100 con el texto granma

[www.granma.cu](http://www.granma.cu)

[f Granma](#)  
[@Granma\\_Digital](#)  
[granmadigital](#)  
[Diario Granma](#)

