

# GACETA OFICIAL

DE LA REPÚBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EDICIÓN ORDINARIA LA HABANA, MIÉRCOLES 17 DE ENERO DE 2024 AÑO CXXII

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

Teléfonos: 7878-4435 y 7870-0576

Número 6

Página 85

## SUMARIO

CONSEJO DE ESTADO.....	85
Decreto-Ley 81/2023 Del régimen laboral especial de las personas privadas de libertad que trabajan dentro o fuera de los establecimientos penitenciarios (GOC-2024-19-O6).....	85

## CONSEJO DE ESTADO

### GOC-2024-19-06

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

HAGO SABER: Que el Consejo de Estado ha considerado lo siguiente:

POR CUANTO: La Constitución de la República de Cuba establece que el trabajo es un valor primordial de nuestra sociedad y constituye un derecho, un deber social y un motivo de honor de las personas en condiciones de trabajar, y que el Estado favorece en su política penitenciaria la reinserción social de las personas privadas de libertad, garantiza el respeto de sus derechos y el cumplimiento de las normas establecidas para su tratamiento en los establecimientos penitenciarios.

POR CUANTO: La Ley 116, “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013, regula las relaciones de trabajo que se establecen entre empleadores radicados en el territorio nacional y las personas nacionales o extranjeras con residencia permanente en el país, para el cumplimiento de los derechos y deberes recíprocos que se derivan de ella, así como los principios por los que se rige dicha relación, entre los que se incluye el derecho al trabajo y a recibir igual salario, la protección especial a los jóvenes entre quince y dieciocho años el derecho al descanso diario y semanal, a la seguridad y salud en el trabajo, y a recibir la protección de la seguridad social, como uno de los derechos humanos que el Estado cubano reconoce y garantiza sin discriminación alguna.

POR CUANTO: La Ley 152, “Ley de Ejecución Penal”, de 15 de mayo de 2022, regula la ejecución de las sanciones principales y accesorias impuestas a personas naturales, las medidas de seguridad previstas en la Ley Penal, y asegura el cumplimiento de los objetivos de las sanciones y medidas de seguridad en tanto es el trabajo el medio fundamental

para el proceso educativo de las personas privadas de libertad, lo que debe contribuir a prepararlos en su reinserción social, la satisfacción de sus necesidades personales y familiares y en su caso, al pago de la responsabilidad civil derivada del delito, por lo que resulta necesario establecer un régimen laboral especial aplicable a las personas privadas de libertad que trabajan, dentro de los límites de la sanción penal que cumplen.

POR CUANTO: La Constitución de la República de Cuba garantiza, en sus artículos 68 y 69, el derecho de toda persona que trabaja a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo y mediante el Decreto-Ley 243, “Sobre la Seguridad Social de los sancionados penalmente que trabajan”, de 4 de abril de 2007, se establecen las disposiciones de la seguridad social aplicables a los sancionados penalmente a privación de libertad o a sus sanciones subsidiarias, que trabajan dentro o fuera de los establecimientos penitenciarios, el que resulta necesario derogar al incluirse estos sujetos en la aplicación del régimen general de seguridad social.

POR TANTO: El Consejo de Estado, en el ejercicio de las atribuciones que se le confieren por el Artículo 122, incisos c), de la Constitución de la República de Cuba, ha adoptado el siguiente:

**DECRETO-LEY 81**  
**DEL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL**  
**DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD QUE TRABAJAN DENTRO**  
**O FUERA DE LOS ESTABLECIMIENTOS PENITENCIARIOS**

**CAPÍTULO I**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**SECCIÓN PRIMERA**

**Objeto, sujetos y ámbito de aplicación**

Artículo 1. Este Decreto-Ley tiene como objeto establecer el régimen laboral especial aplicable a las personas naturales cubanas o extranjeras, que cumplen sanciones penales en los establecimientos penitenciarios, en lo adelante personas privadas de libertad, que se incorporan al trabajo dentro o fuera de dichos establecimientos durante la sanción penal o medida cautelar de prisión provisional impuesta.

Artículo 2.1. El presente Decreto-Ley regula la relación jurídica de trabajo que se establece entre la persona privada de libertad apta y en disposición de trabajar y la autoridad penitenciaria, para el desarrollo de una prestación laboral subordinada por cuenta ajena y remunerada; se aplica también a los que cumplen medida cautelar de prisión provisional en el sistema penitenciario cubano.

2. Se excluyen de la regulación del presente Decreto-Ley, las actividades que forman parte del proceso educativo en el establecimiento penitenciario.

Artículo 3. A los efectos de este Decreto-Ley se consideran sujetos de la relación de trabajo especial:

- a) Autoridad penitenciaria: es el representante facultado para organizar, controlar o ejecutar los distintos procesos que surgen durante la ejecución de las sanciones de privación de libertad y trabajo correccional con internamiento y es la facultada para concertar contrato de trabajo con las personas privadas de libertad;

- b) persona privada de libertad: es quien cumple la sanción penal o prisión provisional en un establecimiento penitenciario; y
- c) entidad: es la persona jurídica donde las personas privadas de libertad desempeñan de manera efectiva la prestación laboral, en correspondencia con las obligaciones concertadas con la autoridad penitenciaria a través del contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo.

Artículo 4. Las cuestiones relativas al trabajo de los jóvenes de entre dieciséis y dieciocho años, el régimen de trabajo y descanso, trabajo extraordinario, tratamiento laboral y salarial en los días de conmemoración nacional, oficial, feriados, de receso adicional retribuido, disciplina, seguridad y salud en el trabajo, seguridad social y maternidad de la persona privada de libertad se rigen por la legislación de aplicación general, en lo que no se opongan a las adecuaciones previstas en este Decreto-Ley.

Artículo 5. En la búsqueda de una mejor comprensión del presente Decreto-Ley, cuando se exprese cualquier término definitorio del género humano, salvo aquellos específicos para una condición dada, debe entenderse que comprende tanto a la mujer como al hombre, fundamentados en el principio constitucional de que ambos gozan de iguales deberes y derechos.

## SECCIÓN SEGUNDA

### Principios fundamentales

Artículo 6. El régimen laboral especial de las personas privadas de libertad se rige por los principios fundamentales siguientes:

- a) El derecho a trabajar, con los límites que establece el presente Decreto-Ley y la sanción de privación de libertad impuesta;
- b) la humanización y la justicia social en la protección de los derechos en el trabajo y las condiciones laborales;
- c) el trabajo tiene la finalidad de la reinserción social y la labor educativa, como pilar de la sociedad socialista;
- d) la voluntariedad para el acceso al empleo, excepto en los casos en que la sanción penal aplicada así lo establece;
- e) el trabajo no tiene carácter afflictivo;
- f) la autoridad penitenciaria determina las personas privadas de libertad que se incorporan al trabajo, sin discriminación por razones 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;
- g) el trabajo a realizar debe corresponderse con las aptitudes físicas y mentales, y los que están en situación de discapacidad, la autoridad penitenciaria gestiona un empleo compatible con su situación de discapacidad que permita ejercer su labor en condiciones de equidad;
- h) las personas privadas de libertad se emplean en dependencia de las necesidades de la producción y los servicios y de la disponibilidad de las ofertas de empleo;
- i) se establece una protección especial a los jóvenes privados de libertad en edades comprendidas entre dieciséis y dieciocho años, que se incorporan al trabajo para garantizar su desarrollo integral;

- j) la relación de trabajo se formaliza mediante el contrato de trabajo;
- k) el trabajo se remunera en correspondencia con las formas y sistemas de pago que se aplican en la entidad donde laboran, con las adecuaciones que se establecen en este Decreto-Ley;
- l) la capacitación, en particular a los jóvenes, así como brindar formación profesional en oficios útiles lo cual se acredita mediante certificación; y
- m) la compatibilidad del derecho a trabajar con la Seguridad Interior.

## CAPÍTULO II RELACIÓN DE TRABAJO

### SECCIÓN PRIMERA

#### **Formalidades de la relación de trabajo**

Artículo 7.1. La relación de trabajo entre la persona privada de libertad y la autoridad penitenciaria se formaliza por escrito mediante un contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, en correspondencia con lo acordado en el contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo, se traslada una copia a la autoridad penitenciaria, una para el expediente laboral y otra para la persona privada de libertad, con el siguiente contenido:

- a) Nombre y apellidos y número de identidad permanente;
- b) ciudadanía y número de pasaporte, en el caso de los extranjeros;
- c) domicilio legal de la persona privada de libertad;
- d) generales del establecimiento penitenciario;
- e) fecha de inicio del contrato, período de duración del contrato, cargo y contenido de trabajo;
- f) calificación formal de la persona privada de libertad;
- g) lugar de trabajo, horario y régimen de trabajo y descanso;
- h) cuantía de la remuneración y periodicidad del pago;
- i) condiciones de seguridad y salud en el trabajo; y
- j) fecha y firma de las partes que formalizan el contrato.

2. Pueden incluirse otras cláusulas, siempre que no se opongan a lo establecido en la legislación y en la sanción de privación de libertad impuesta.

### SECCIÓN SEGUNDA

#### **Derechos y obligaciones de las personas privadas de libertad**

Artículo 8. A los efectos del régimen laboral especial, las personas privadas de libertad tienen los derechos siguientes:

- a) Ser seleccionado para la actividad laboral, de acuerdo con su preparación, salvo en los casos en que se encuentre impedido de ejercer algún cargo o actividad, según lo previsto en la resolución judicial o por razones de seguridad penitenciaria;
- b) recibir la remuneración económica por la labor realizada y sus resultados de trabajo, de acuerdo con la forma y sistema de pago aplicada;
- c) acceder a la capacitación, en los oficios que se requieran y recibir instrucción sobre el procedimiento para reclamar sus derechos;
- d) estar informado de las obligaciones y atribuciones del cargo, de los riesgos laborales a que se expone y de las medidas establecidas para evitar accidentes o enfermedades;
- e) conocer el reglamento disciplinario interno de la entidad donde labora, así como el resto de las disposiciones normativas que se aplican;

- f) revisar su expediente laboral en cualquier momento y recibirlo una vez que extinga la sanción penal, le sea modificada la medida cautelar, o se conceda cualquier beneficio de excarcelación anticipada;
- g) acceder a los útiles, herramientas de trabajo, equipos y medios de protección personal que necesite para el desempeño de sus atribuciones y obligaciones;
- h) recibir la alimentación y disfrutar de las pausas para el descanso establecidas durante la jornada de trabajo;
- i) disfrutar del período de vacaciones anuales pagadas;
- j) recibir las prestaciones monetarias del régimen de seguridad social que correspondan;
- k) acreditar por la autoridad facultada el tiempo de servicio y remuneraciones devengadas por el tiempo laborado; y
- l) promover reclamaciones en virtud del reconocimiento y cumplimiento de los derechos en el trabajo y de seguridad social establecido en este Decreto-Ley.

Artículo 9. A los efectos del régimen laboral especial, las personas privadas de libertad tienen las obligaciones siguientes:

- a) Realizar su trabajo con eficiencia y calidad;
- b) someterse al chequeo médico pre-empleo;
- c) cumplir la disciplina laboral y la jornada de trabajo;
- d) cuidar los recursos y medios puestos a su disposición para el desempeño de su labor;
- e) cumplir las medidas de seguridad y salud en el trabajo, para evitar accidentes y enfermedades;
- f) utilizar los equipos de protección personal entregados por la entidad, conforme a las normas establecidas, así como velar por su conservación y mantenimiento;
- g) pagar con los ingresos que perciben, la responsabilidad material o civil derivada del delito, cuando esta sea impuesta;
- h) abonar la manutención de los hijos menores de edad, las personas en situación de vulnerabilidad y otras bajo su dependencia económica o cualquier otra obligación monetaria dispuesta por resolución judicial; y
- i) cumplir las disposiciones internas de la entidad donde laboran.

### SECCIÓN TERCERA

#### **Derechos y deberes de la autoridad penitenciaria**

Artículo 10. La autoridad penitenciaria en el marco de la relación de trabajo especial tiene los derechos siguientes:

- a) Determinar las personas privadas de libertad que pueden acceder a puestos de trabajo previa calificación, y de acuerdo con los requisitos específicos para el desempeño de las funciones y las prioridades de selección;
- b) adoptar las medidas que considere necesarias para elevar la calidad del trabajo;
- c) organizar el trabajo que desempeñan las personas privadas de libertad de común acuerdo con la entidad;
- d) exigir el uso de los medios de protección personal y el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo a las personas privadas de libertad;
- e) imponer las medidas disciplinarias correspondientes ante las violaciones de la disciplina laboral; y
- f) exigir la responsabilidad material que corresponda por los daños económicos ocasionados por las personas privadas de libertad.

Artículo 11. La autoridad penitenciaria en el marco de la relación de trabajo especial tiene los deberes siguientes:

- a) Es responsable del traslado, retorno, custodia y seguridad de las personas privadas de libertad bajo su protección, escogidas para el trabajo;
- b) garantizar que se realice el chequeo médico pre-empleo de las personas privadas de libertad, antes de su incorporación al trabajo y remitirlo a la entidad, como prueba de su aptitud física y mental;
- c) confeccionar, actualizar y custodiar el expediente laboral;
- d) aprobar y recibir de la entidad empleadora la nómina elaborada, el cheque, y los documentos justificativos de la forma de pago aplicada y de la distribución de la remuneración económica;
- e) efectuar el pago de las remuneraciones a que tienen derecho las personas privadas de libertad;
- f) abonar las prestaciones monetarias del régimen de Seguridad Social en las condiciones que establece la legislación general y específica;
- g) presentar a las personas privadas de libertad ante la Comisión de Peritaje Médico Laboral, en caso de accidente de trabajo o enfermedad;
- h) descontar de la remuneración que se abona, la responsabilidad civil proveniente del delito y lo que consuman mientras permanezcan en el lugar de reclusión, en correspondencia con lo previsto en el contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo, así como la manutención de los hijos menores de edad, las personas en situación de vulnerabilidad y otras bajo su dependencia económica, deudas tributarias o de cualquier otra obligación monetaria dispuesta por resolución judicial o autoridad competente;
- i) retener de la cuantía que se abona por cada persona privada de libertad, los importes por concepto de contribución especial a la seguridad social, ingresos personales y otros impuestos en la forma y condiciones que establece la legislación vigente;
- j) registrar las remuneraciones y el tiempo de servicio de las personas privadas de libertad, a los efectos de la seguridad social;
- k) velar por el cumplimiento de las condiciones de trabajo de las personas privadas de libertad en las entidades y la protección de sus derechos en el trabajo y seguridad social;
- l) instruir a las personas privadas de libertad que se incorporan al trabajo sobre el procedimiento para reclamar sus derechos;
- m) atender las reclamaciones relacionadas con la vulneración de los derechos y decidir en su caso, la tramitación con la entidad en un plazo de hasta diez días; y
- n) garantizar en caso de traslados entre unidades, la actualización del expediente laboral de la persona privada de libertad y su envío al establecimiento penitenciario de destino.

#### SECCIÓN CUARTA

##### **Calificación para el cargo y capacitación de las personas privadas de libertad**

Artículo 12.1. La calificación para el cargo es el principio que determina la capacidad para ejercerlo, y comprende el análisis de la realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, lo que constituye su idoneidad demostrada en los resultados de su labor.

2. La autoridad penitenciaria es la facultada para reconocer la calificación para el cargo.

Artículo 13. La autoridad penitenciaria tiene la obligación de organizar la capacitación de conjunto con las entidades, en correspondencia con las necesidades de empleo, y acreditarlo o certificar los resultados obtenidos.

## SECCIÓN QUINTA

### **Expediente laboral**

Artículo 14.1. La autoridad penitenciaria confecciona y actualiza el expediente laboral de cada persona privada de libertad que trabaja, en un plazo de hasta quince días a partir de comenzar en las actividades laborales, donde se registran los datos de su historia laboral durante la permanencia en el sistema penitenciario, el registro de tiempo de servicio y las remuneraciones devengadas a los fines de la seguridad social.

2. La persona privada de libertad puede aportar su expediente laboral, obtenido con anterioridad a su ingreso al establecimiento penitenciario.

Artículo 15. El expediente laboral que se confecciona contiene lo siguiente:

- a) Nombres y apellidos, número de identidad;
- b) contrato de trabajo y sus suplementos;
- c) fotocopia del documento que acredite la calificación formal, o certificación de habilitación de un oficio, cuando corresponda;
- d) documentos relacionados con la seguridad social que acrediten el tiempo de servicio, los salarios devengados o ambos, así como los dictámenes emitidos por la Comisión de Peritaje Médico Laboral;
- e) copia de medidas disciplinarias y sanciones judiciales con implicaciones en el orden laboral, una vez que sean firmes y mientras no sea rehabilitada la persona privada de libertad; y
- f) el índice de relación de documentos.

Artículo 16.1. La autoridad penitenciaria se obliga a proteger los expedientes laborales que están bajo su custodia y garantiza que no se altere su contenido.

2. En caso de deterioro o pérdida parcial o total de los expedientes laborales se obliga a realizar las gestiones para reconstruir el tiempo de servicio y remuneraciones devengadas a los fines de la seguridad social, en un plazo de hasta noventa días contados a partir de la solicitud de otras entidades o de la persona privada de libertad que trabaja.

3. De producirse incendios u otros eventos de desastres en el establecimiento penitenciario, la reconstrucción del tiempo de servicio y salarios devengados se rige por la legislación de seguridad social.

Artículo 17.1. En caso de traslado de la persona privada de libertad de un establecimiento penitenciario a otro, el expediente laboral se entrega de forma institucional, dentro de los noventa días naturales siguientes a haber recibido la solicitud.

2. Cuando la persona privada de libertad egresa del sistema penitenciario, se revisan de conjunto los documentos que integran su expediente laboral y se confeccionan dos ejemplares del acta de entrega, que se firma por la autoridad penitenciaria y por la persona privada de libertad.

## SECCIÓN SEXTA

### **Protección especial a los jóvenes privados de libertad**

Artículo 18.1. La jornada de trabajo de los jóvenes privados de libertad de dieciséis años no puede exceder de siete horas diarias ni de cuarenta semanales, no pueden laborar en días de descanso y cobran la remuneración de la jornada completa.

2. Para incorporar al empleo a los jóvenes privados de libertad se requiere la autorización del director de Trabajo Municipal y el consentimiento de los padres, previa solicitud del establecimiento penitenciario.

3. Antes de incorporarlos al empleo se requiere disponer de un examen médico y obtener la certificación de su estado de salud, para determinar si está apto física y psíquicamente para el trabajo.

Artículo 19. Las personas privadas de libertad con edades comprendidas entre los dieciséis y dieciocho años, no se pueden ocupar en trabajos que impliquen 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.

## SECCIÓN SÉPTIMA

### **Modificación, suspensión y terminación de la relación de trabajo**

Artículo 20.1. A solicitud de la entidad o de la autoridad penitenciaria, previo acuerdo de estas, se pueden modificar las cláusulas del contrato de trabajo, debido a cambio de cargo o de la naturaleza de la actividad, o por disposición legal.

2. Para que las modificaciones produzcan efectos legales se suscribe un suplemento al contrato de trabajo, el que se notifica a la persona privada de libertad.

Artículo 21. Las causas generales de suspensión de la relación de trabajo de las personas privadas de libertad son:

- a) Incapacidad temporal para el desempeño de las obligaciones laborales;
- b) interrupción laboral de la actividad que desarrolla, según las causales previstas en la legislación ordinaria;
- c) licencia pre y posnatal por maternidad;
- d) cumplimiento de sanciones disciplinarias por violaciones del régimen penitenciario; y
- e) otras que puedan afectar la relación de trabajo y el cumplimiento de la medida de privación de libertad impuesta.

Artículo 22.1. Durante la suspensión de la relación de trabajo se interrumpen temporalmente alguno de los efectos del contrato de trabajo, sin que por ello desaparezca el vínculo laboral entre las partes.

2. La relación de trabajo se reanuda cuando la persona privada de libertad se incorpora a su labor, por cesar la causa que dio origen a su suspensión, manteniendo las condiciones de trabajo anteriores.

Artículo 23.1. Cuando existen interrupciones en el proceso productivo o de servicio por las causas previstas en la legislación general, se determina por la entidad los afectados y si corresponde, se procede a su reubicación en otras actividades sin incidencias por estas causales, previo acuerdo con la autoridad penitenciaria.

2. Cuando resulte imposible la reubicación de la persona privada de libertad, se abona durante el primer mes una garantía equivalente al ciento por ciento de la remuneración básica, y vencido este período no se abona garantía salarial alguna.

Artículo 24.1. La relación de trabajo termina por las causas generales siguientes:

- a) Acuerdo de las partes;
- b) iniciativa de la persona privada de libertad, excepto los que cumplen la sanción penal de trabajo correccional con internamiento;
- c) iniciativa de la entidad o de la autoridad penitenciaria;
- d) egreso del sistema penitenciario;
- e) extinción de la entidad, cuando no existe otra que se subrogue en su lugar;
- f) fuerza mayor;



- g) vencimiento del plazo fijado para la ejecución de la prestación de trabajo;
- h) cambio de lugar de reclusión;
- i) invalidez parcial cuando el trabajo que realiza la persona privada de libertad es incompatible con el dictamen médico;
- j) invalidez total, debido a enfermedad o accidente;
- k) medida disciplinaria de separación definitiva de la entidad;
- l) jubilación;
- m) fallecimiento; y
- n) otras razones que puedan afectar la relación de trabajo y el cumplimiento de la sanción penal.

2. Se consideran causas de fuerza mayor a los efectos de este Decreto-Ley, los hechos sobrevenidos con posterioridad a la perfección del contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo, no imputables a las partes y que resulten imprevisibles e inevitables.

Artículo 25. Cuando por iniciativa de alguna de las partes se pretenda terminar el contrato de trabajo antes del vencimiento del término previsto, esta lo comunica por escrito fundamentado a la otra parte con quince días de antelación.

Artículo 26. Cuando la persona privada de libertad egresa del sistema penitenciario o en los casos en que se da por terminada la relación de trabajo por cualquier causa, la autoridad penitenciaria le abona las remuneraciones dejadas de percibir, incluidas la distribución de utilidades por el trabajo aportado, en las cuantías recibidas de la entidad.

## SECCIÓN OCTAVA

### **Régimen de trabajo y descanso**

Artículo 27. La jornada de trabajo de las personas privadas de libertad y el horario de trabajo se ajusta a los regímenes de trabajo aprobados en las entidades donde laboran.

Artículo 28. La persona privada de libertad tiene derecho a un descanso semanal mínimo de veinticuatro horas consecutivas y es generalmente el domingo.

Artículo 29.1. Las personas privadas de libertad tienen derecho al disfrute de un mes de vacaciones anuales pagadas por cada once meses de trabajo efectivo, para reposar la fatiga laboral que produce el trabajo; el mes de vacaciones se considera de treinta días naturales.

2. Si no labora once meses, tiene derecho a vacaciones pagadas de duración proporcional a los días efectivamente laborados.

Artículo 30. Para determinar el acumulado de días de vacaciones anuales pagadas y la cuantía de la retribución de cada persona privada de libertad, se multiplican por el nueve punto cero nueve por ciento los días efectivamente laborados y las remuneraciones percibidas durante el período acumulado que da derecho al descanso.

Artículo 31.1. El receso laboral de los días de conmemoración nacional y feriados, las licencias retribuidas por maternidad pre y posnatal, los días de receso adicional retribuido 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 y otras en que no se paga remuneración, interrumpen la acumulación del tiempo de las vacaciones anuales pagadas y de las remuneraciones percibidas, la que se reanuda una vez que la persona privada de libertad se reintegra efectivamente al trabajo.

Artículo 32.1. La autoridad penitenciaria, de común acuerdo con la entidad, concede en uno o varios períodos, las vacaciones anuales pagadas y con ese propósito determinan el programa de vacaciones, según los requerimientos de la producción o los servicios y la efectividad del descanso, lo que se informa a la persona privada de libertad.

2. Las vacaciones se otorgan por períodos de siete días, en cuyo caso la persona privada de libertad no asiste al trabajo, para que el descanso sea efectivo y se puede combinar con los permisos de salida al hogar, previo acuerdo con la autoridad penitenciaria.

Artículo 33. La cuantía de las vacaciones anuales se liquida en cada pago de la remuneración que se abona.

## SECCIÓN NOVENA

### **Garantías, condiciones de pago de la remuneración y otros descuentos**

Artículo 34.1. La remuneración se paga en pesos cubanos, al menos una vez al mes, por períodos vencidos, excepto aquellos componentes condicionados al incremento de la eficiencia, lo que se hace efectivo en los términos y condiciones que se establecen en el contrato de trabajo, y lo acordado en el Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo con la entidad donde laboran.

2. La persona privada de libertad puede consignar en el contrato de trabajo a un familiar u otro beneficiario para cobrar su remuneración, en los casos que corresponda.

Artículo 35. La autoridad penitenciaria descuenta de la remuneración de la persona privada de libertad, los importes por concepto de avituallamiento, alimentación, en la forma establecida por el Ministerio del Interior.

Artículo 36.1. La autoridad penitenciaria efectúa retenciones en la remuneración de las personas privadas de libertad por los motivos siguientes:

- a) Obligación legal de alimentos a los hijos menores de edad, las personas en situación de vulnerabilidad y otras bajo su dependencia económica, obligaciones con el Presupuesto del Estado o de cualquier otra obligación monetaria dispuesta por resolución judicial, o cuando lo disponga la autoridad correspondiente;
- b) responsabilidad civil proveniente del delito, cuando lo disponga la autoridad correspondiente;
- c) créditos personales con entidades estatales;
- d) otros embargos judiciales; y
- e) las demás que autoriza la ley.

2. Las retenciones solo pueden ascender al cincuenta por ciento del total de la remuneración que le corresponde a la persona privada de libertad, incluidos los descuentos por concepto de avituallamiento, alimentación y otros servicios que se prestan.

## SECCIÓN DÉCIMA

### **Disciplina de trabajo**

Artículo 37.1. La autoridad penitenciaria impone medidas disciplinarias a las personas privadas de libertad cuando estas incurren en violaciones de la disciplina laboral, a solicitud de la entidad donde se ejecutan las obligaciones de trabajo y en los plazos previstos en la legislación general.

2. La entidad solicita a la autoridad penitenciaria dentro del plazo de diez días hábiles, la aplicación de la medida disciplinaria que corresponda, la cual se acompaña de los elementos siguientes:

- a) La naturaleza de la infracción cometida;
- b) las circunstancias concurrentes;
- c) la gravedad de los hechos;
- d) los daños y perjuicios causados;
- e) las condiciones de la persona privada de libertad que trabaja;
- f) la historia laboral; y
- g) la conducta actual.

Artículo 38. Se consideran violaciones de la disciplina durante la jornada de trabajo de las personas privadas de libertad, las siguientes:

- a) Incumplimiento o desaprovechamiento de la jornada;
- b) abandono del puesto de trabajo;
- c) falta de respeto a superiores, compañeros de trabajo y terceras personas en ocasión del desempeño del trabajo;
- d) desobediencia a las orientaciones de los superiores;
- 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;
- f) negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones de trabajo;
- g) incumplimiento injustificado por parte de la persona privada de libertad que trabaja, de los deberes que la legislación establece sobre seguridad y salud en el trabajo;
- h) daño y pérdida de los bienes de la entidad o de terceras personas, en ocasión del desempeño del trabajo;
- i) sustracción, desvío o apropiación de bienes o valores propiedad del centro de trabajo o de terceros; y
- j) cometer en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo, hechos que pueden ser constitutivos de delitos.

Artículo 39. La autoridad penitenciaria puede aplicar una de las medidas disciplinarias siguientes:

- a) Amonestación pública ante el colectivo laboral de la persona privada de libertad;
- b) traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba; y
- c) separación definitiva de la entidad.

Artículo 40.1. La imposición de la medida disciplinaria se realiza mediante resolución o escrito fundamentado, donde se describen los elementos de tipificación y responsabilidad en que incurre la persona privada de libertad, sobre la base de elementos probatorios sometidos a su valoración, así como el derecho a impugnarla, la autoridad y el plazo con que cuenta para ello, la que se notifica a la persona privada de libertad.

2. La medida disciplinaria se adopta en correspondencia con la gravedad del hecho, las circunstancias concurrentes y la trayectoria laboral de la persona privada de libertad en su tránsito por el sistema penitenciario, en correspondencia con lo previsto en la legislación laboral vigente en esta materia.

## SECCIÓN UNDÉCIMA

### Responsabilidad material

Artículo 41. La persona privada de libertad responde materialmente por los daños que ocasiona a los recursos materiales y financieros de la entidad donde labora en el desempeño de sus atribuciones y obligaciones, y comprende una de las medidas siguientes:

- a) Restitución del bien;
- b) reparación del daño material; y
- c) indemnización de los perjuicios económicos.

Artículo 42. La legislación específica establece el procedimiento para hacer efectiva la responsabilidad material, en cuyo caso la entidad informa a la autoridad penitenciaria el daño económico ocasionado a los efectos de su exigencia.

Artículo 43.1. La autoridad penitenciaria exige la responsabilidad material que corresponde, por escrito en el que se precisan los plazos y la cuantía a descontar en caso de aplicarse la indemnización.

2. A estos efectos la autoridad penitenciaria realiza un convenio de pago con la entidad para resarcir por los daños ocasionados, donde se pacta la periodicidad y la cuantía a pagar, según las regulaciones financieras.

3. Si la persona privada de libertad egresa del Sistema Penitenciario la autoridad penitenciaria antes del egreso solicita la liquidación de la deuda contraída o la concertación de un convenio de pago sobre el modo, plazo y demás formalidades que se requieran para efectuar el cobro de lo debido, lo que se notifica a la entidad.

Artículo 44.1. Cuando la persona privada de libertad se muestre inconforme con la cuantía de la remuneración o con la responsabilidad que se le imputa lo comunica de inmediato a la autoridad penitenciaria para que esta realice la correspondiente reclamación a la entidad.

2. La autoridad penitenciaria informa a la persona privada de libertad los resultados de la reclamación realizada en un plazo de hasta treinta días.

#### SECCIÓN DUODÉCIMA

##### **Solución de conflictos de trabajo individuales**

Artículo 45.1. La persona privada de libertad tiene derecho a promover acciones para el reconocimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo y seguridad social que le asisten, y cuando se encuentre inconforme con la medida disciplinaria impuesta, reclama ante la autoridad penitenciaria correspondiente, de acuerdo con el procedimiento establecido por el Ministerio de Interior.

2. Agotadas las reclamaciones en las instancias establecidas en el procedimiento interno, y de estar inconforme contra lo resuelto por la autoridad penitenciaria, la persona privada de libertad puede reclamar ante los tribunales competentes e instar la tutela de sus derechos laborales directamente ante el tribunal de justicia competente.

3. La persona privada de libertad puede recibir asistencia jurídica para ejercer sus derechos de trabajo y seguridad social y para garantizar su seguridad jurídica, de conformidad con lo previsto en la ley.

#### CAPÍTULO III

### **CONTRATO DE SUMINISTRO DE FUERZA DE TRABAJO**

#### SECCIÓN PRIMERA

##### **Generalidades**

Artículo 46. La relación jurídica entre la autoridad penitenciaria y la entidad se formaliza mediante un contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo.

Artículo 47. Por el contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo la autoridad penitenciaria se compromete a garantizar la fuerza de trabajo en los términos y condiciones pactados, y la entidad se obliga a pagar una remuneración, de conformidad con las formas y sistemas de pago convenidos por las partes, la distribución de utilidades si corresponde, así como garantizar las condiciones y derechos que establece la legislación.

Artículo 48.1. El contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo se formaliza por escrito y debe contener los elementos siguientes:

- a) Datos de la entidad y la autoridad penitenciaria;
- b) fecha de inicio y vigencia;
- c) cifra y listado nominal de personas privadas de libertad, cargos, y actividades a desarrollar;
- d) áreas de trabajo, los riesgos por áreas de trabajo y condiciones de seguridad;
- e) responsabilidad en la custodia de las personas privadas de libertad;
- f) condiciones de alimentación y transportación;

- g) régimen de trabajo y descanso;
- h) cuantía de la remuneración y periodicidad de los pagos;
- i) tratamiento aplicable ante interrupción laboral;
- j) causas de suspensión de la relación de trabajo;
- k) condiciones de seguridad y salud en el trabajo;
- l) responsabilidad material sobre herramientas y medios de trabajo;
- m) reclamaciones y solución de conflictos; y
- n) firma de las partes que formalizan el contrato de suministro.

2. En el contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo se pueden incluir otras cláusulas, según lo previsto en la legislación de contratación económica.

Artículo 49.1. La entidad solicita la fuerza de trabajo que requiere mediante escrito dirigido al jefe del órgano provincial de establecimientos penitenciarios del Ministerio del Interior, en el territorio que corresponda.

2. La solicitud incluye la cifra de personas privadas de libertad a contratar por cargos, actividades a desarrollar y localización del área de trabajo.

3. Recibida la solicitud, el jefe valora y designa el establecimiento penitenciario que debe suministrar la fuerza de trabajo requerida.

Artículo 50. El contrato de suministro se establece inicialmente por un período de hasta un año y se puede prorrogar, previo acuerdo entre las partes por igual plazo en el chequeo del cumplimiento de las obligaciones contractuales; de este acto se deja constancia mediante acta que constituye un suplemento.

## SECCIÓN SEGUNDA

### Obligaciones de las partes

Artículo 51. La autoridad penitenciaria tiene en el marco del contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo las obligaciones siguientes:

- a) Seleccionar y suministrar el personal que presta los servicios a las entidades, según lo previsto en la legislación vigente;
- b) determinar con la entidad las condiciones de seguridad y salud en que laboran las personas privadas de libertad;
- c) convenir con la entidad los pagos que recibe como parte de las remuneraciones de las personas privadas de libertad por el desempeño de sus labores;
- d) sustituir temporalmente a la persona privada de libertad que trabaja durante el período de suspensión de la relación de trabajo, cuando así lo acuerde con la entidad, por las causas previstas en la legislación y otras condiciones propias del régimen interno penitenciario; y
- e) controlar el cumplimiento de la legislación de trabajo y seguridad social por parte de la entidad.

Artículo 52. La entidad, como parte del contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo, tiene las obligaciones siguientes:

- a) Dirigir, organizar y controlar el proceso de trabajo;
- b) informar a la persona privada de libertad el contenido de trabajo del cargo y las obligaciones durante el proceso productivo o de servicios;
- c) garantizar el traslado de las personas privadas de libertad desde y hacia las áreas de trabajo, con medios de transporte que reúnan las condiciones de seguridad necesarias;
- d) garantizar las condiciones de seguridad y salud en las áreas de trabajo;

- e) solicitar a la autoridad penitenciaria las modificaciones a la relación de trabajo especial;
- f) pagar el precio convenido de los servicios por el suministro de la fuerza de trabajo según lo acordado en el contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo;
- g) entregar a la autoridad penitenciaria la nómina elaborada, el cheque y los documentos justificativos de la forma de pago aplicada y de la distribución de la remuneración económica en los plazos de entrega acordados en el contrato;
- h) solicitar a la autoridad penitenciaria la imposición de medidas disciplinarias cuando las personas privadas de libertad realizan acciones que atentan contra la disciplina laboral en la entidad;
- i) atender y resolver las reclamaciones promovidas por la autoridad penitenciaria en un plazo de hasta cinco días hábiles contados a partir del momento en que tenga conocimiento del asunto;
- j) garantizar las condiciones necesarias relacionadas con la alimentación de las personas privadas de libertad y las pausas de la jornada laboral;
- k) designar un administrador o personal técnico, que oriente y controle la calidad del trabajo o la producción de las personas privadas de libertad;
- l) entregar a la autoridad penitenciaria el levantamiento de riesgos a que se exponen las personas privadas de libertad en las actividades que van a realizar y el plan de medidas para eliminar o erradicar esos riesgos, lo que se anexa al contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo; y
- m) solicitar a la autoridad penitenciaria la aplicación de la responsabilidad material a quienes causan daños a los recursos materiales y financieros de la entidad.

### **DISPOSICIÓN ESPECIAL**

ÚNICA: El Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias a partir de sus particularidades, adecua lo dispuesto en este Decreto-Ley y aprueba las disposiciones normativas aplicables a los militares y a las personas civiles privadas de libertad que trabajan dentro o fuera de los establecimientos penitenciarios.

### **DISPOSICIONES FINALES**

PRIMERO: Los ministerios del Interior y de Finanzas y Precios, dentro de los sesenta días hábiles siguientes a la fecha de entrada en vigor del presente Decreto-Ley, establecen las disposiciones complementarias necesarias para su cumplimiento.

SEGUNDA: El Ministerio del Interior queda encargado de aprobar el procedimiento interno para determinar la calificación ocupacional de las personas privadas de libertad que se incorporan al trabajo, el régimen disciplinario y de responsabilidad material, de solución de conflictos de trabajo, así como los descuentos y retenciones que se realizan a la remuneración de las personas privadas de libertad, en consulta con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

TERCERA: Se deroga el Decreto-Ley 243, “Sobre la seguridad social de los sancionados penalmente a privación de libertad o a sus sanciones subsidiarias, que trabajan”, de 4 de abril de 2007.

CUARTA: El presente Decreto-Ley entra en vigor a partir de los sesenta días posteriores a la fecha de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DADO en La Habana, a los 27 días del mes de noviembre de 2023.

**Juan Esteban Lazo Hernández**