



**República de Cuba**  
**Ministerio de Trabajo**  
**y Seguridad Social**

---

## **SOBRE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS QUE CONTRATAN LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS.**

El Decreto Ley 46 "Sobre las micro, pequeñas y medianas empresas" del 6 de agosto de 2021, regula la creación y funcionamiento de las MIPYMES, definiéndolas como unidades económicas con personalidad jurídica propia con autonomía empresarial en el marco de la legislación vigente y que responden con su patrimonio, de sus obligaciones fiscales, crediticias, laborales, medioambientales, contractuales y cualquier otra que se derive del ordenamiento jurídico vigente.

Conforme a lo previsto en el artículo 9 del propio Decreto Ley, las relaciones laborales que se establecen entre las MIPYMES y los trabajadores que esta requiere para desarrollar su actividad, se rigen por las normas establecidas en el ámbito de trabajo y la seguridad social las que son de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores radicados en el país, sean cubanos o extranjeros lo cual está dispuesto en la Ley 116 Código de Trabajo del 20 de diciembre de 2013. Su incumplimiento constituye una violación de los derechos de trabajo y seguridad y el empleador responde por ello.

Atendiendo a las inquietudes surgidas en materia laboral por empleadores y empleados en las MIPYMES constituidas, se elaboró este cuestionario de preguntas y respuestas en la búsqueda de una mejor comprensión de las normas.

## **PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE LAS RELACIONES LABORALES QUE SE ESTABLECEN ENTRE LAS MIPYMES Y LOS TRABAJADORES.**

### **1. ¿Qué derechos o cumplimiento de principios jurídicos debe garantizar el empleador?**

- a) igualdad en el trabajo; sin discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana.
- b) la remuneración no puede ser inferior al salario mínimo, en proporción al tiempo real de trabajo.
- c) la jornada de trabajo diaria de ocho horas y en determinados días de la semana hasta una hora adicional, siempre que no exceda el límite de cuarenta y cuatro horas semanales.
- d) el descanso diario, semanal y las vacaciones anuales pagadas.
- e) las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- f) la protección de la seguridad social de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.
- g) prohibición del trabajo infantil y la protección especial a los jóvenes en edades comprendidas entre quince y dieciocho años de edad, que se incorporan al trabajo, con el fin de garantizar su desarrollo integral;

Son derechos fundamentales igualmente el de los trabajadores a asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales, de conformidad con los principios unitarios fundacionales, sus estatutos y reglamentos y el promover acciones ante los órganos, autoridades e instancias competentes, para el reconocimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo y de seguridad social consagrados en la legislación.

### **2. ¿Cómo se formaliza la relación laboral y qué aspectos no deben dejar de pactarse?**

Se formaliza por escrito con el contrato, del que son partes el trabajador y el empleador; mediante el cual, la persona contratada se compromete a ejecutar con eficiencia una labor, a observar las normas de disciplina y las demás que se acuerden; la MIPYME se obliga a pagarle una remuneración y a

garantizarle las condiciones de trabajo y derechos de trabajo y seguridad social que establece la legislación.

Excepcionalmente, para actividades emergentes o eventuales, de cosechas o servicios a la población y en otros casos que la legislación autorice, el contrato de trabajo puede ser verbal para un período que no exceda de 90 días.

Se puede concertar contratos de trabajo a jóvenes que arriben a los 17 años de edad, también a jóvenes de 15 y 16 años, con el consentimiento de los padres o tutores, en las circunstancias y condiciones establecidas en el Código de Trabajo y su Reglamento.

Los contratos de trabajo contienen al menos:

- a) nombres, apellidos y domicilio del empleador y el trabajador;
- b) número de identidad permanente del trabajador;
- c) fecha de inicio, tipo del contrato y su duración, cuando así corresponda;
- d) cargo y contenido de trabajo;
- e) lugar de trabajo acordado entre las partes, que incluye la forma de organización de trabajo a distancia o teletrabajo, horario, duración de la jornada y el régimen de trabajo y descanso;
- f) cuantía de la remuneración y periodicidad de los pagos;
- g) condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en correspondencia con el cargo o labor; y
- h) fecha y firma de las partes que formalizan el contrato.

Cuando lo acuerdan las partes pueden incluirse otras cláusulas, siempre que no se opongan a lo establecido en la legislación.

### **3. ¿Cuáles son los tipos de contratos de trabajo que se pueden utilizar?**

- a) Por tiempo indeterminado, que se concierta para realizar labores de carácter permanente y no expresa la fecha de terminación; y
- b) por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, que se concierta para realizar labores eventuales o emergentes, para el período de prueba, para sustituir temporalmente a trabajadores ausentes por causas justificadas amparadas en la legislación, cursos de capacitación a trabajadores de nueva incorporación y otros que lo requieran.

#### **4. ¿Se pueden concertar contratos de duración inferior a la jornada de trabajo?**

Sí. En dependencia de los requerimientos de la producción y los servicios, se puede acordar la concertación de contratos con una duración inferior a la jornada diaria y semanal, en cuyo caso la remuneración es proporcional al tiempo de trabajo, con independencia del tipo de contrato que suscriban.

#### **5. ¿Se puede utilizar el pluriempleo en la MIPYME?**

Sí, cumpliendo los requisitos y presupuestos que establece el Código de Trabajo referidos a:

- Realizar labores distintas a las habituales en diferentes horarios de trabajo, después de cumplir los deberes del cargo que desempeñan;
- no pueden concertar otro contrato de trabajo durante el período en que el trabajador y la trabajadora se encuentran incapacitados para trabajar debido a enfermedad o accidente y en el caso de la última obligada a recesar por licencia de maternidad pre y postnatal, cobrando subsidios o prestaciones económicas;
- los cuadros y funcionarios; técnicos y profesionales de la salud y la investigación; maestros, profesores, contralores y auditores, no pueden desempeñar otro cargo 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;
- están exceptuados de concertar más de un contrato, los trabajadores que realizan trabajos clasificados en la categoría II a los fines de la seguridad social y aquellos que tienen aprobadas jornadas reducidas, por realizar labores en las que están expuestos, de modo prolongado, a condiciones que pueden afectar su salud. (son trabajos realizados en condiciones 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 no acorde con el que corresponde a la edad del trabajador).

El Decreto Ley 46 "Sobre las micro pequeñas y medianas empresas", limita la condición de socio en el caso de MIPYMES privadas, a la persona que se desempeña como cuadro o funcionario del Estado o del Gobierno u ocupa cargos electivos con carácter profesional en un órgano estatal.

## **6. ¿Pueden los jóvenes de hasta 18 años ser socios en las mipymes o trabajadores de ellas?**

Pueden ser socios solo las personas naturales residentes permanentes en Cuba, mayores de 18 años de edad. (Artículo.48 DL 46)

No obstante, pueden ser trabajadores contratados los jóvenes a partir de 17 años, que es la edad laboral, y los de 15 y 16 años, previa autorización del director municipal de trabajo, a solicitud del empleador (la mipyme), con el consentimiento de los padres o tutores (Artículo. 22 de la Ley 116, Código de Trabajo y Artículo 86 del Decreto 326, Reglamento del Código de Trabajo)

## **7. ¿Los estudiantes de cursos regulares diurnos pueden contratarse en la MIPYME?**

Sí, de forma similar al resto de las entidades, los estudiantes de cursos diurnos, con 17 años de edad o más, pueden contratarse por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, con jornada de trabajo a tiempo parcial en los períodos docentes para no afectar sus estudios o en la totalidad de la jornada en las vacaciones o los períodos de receso, por lo cual, perciben los ingresos por la labor realizada.

## **8. ¿Se confecciona o actualiza el expediente laboral de los trabajadores?**

Sí, se debe confeccionar un registro el tiempo de servicios y salarios devengados o el expediente laboral del trabajador a los efectos de los beneficios de la seguridad social

El expediente laboral del trabajador con el que establece una relación de trabajo por un período superior a 6 meses, se confecciona o actualiza en un término que no exceda de 15 días.

El expediente laboral contiene como mínimo los documentos siguientes:

- a) Nombres y apellidos, número de identidad permanente y domicilio del trabajador.
- b) contratos de trabajo y sus suplementos.
- c) certificación o constancia de la actualización del Registro de Inscripción Profesional, cuando se requiera.
- d) documento oficial de asignación del recién graduado, cuando proceda.
- e) documento que acredite la calificación formal, cuando corresponda.

- f) documentos relacionados con la seguridad social que acrediten el tiempo de trabajo, salarios devengados o ambos, así como los dictámenes emitidos por la Comisión de Peritaje Médico Laboral.
- g) copia de medidas disciplinarias y sanciones judiciales con implicaciones en el orden laboral, una vez que sean firmes y mientras que no sea rehabilitado el trabajador;
- h) índice de relación de documentos; y
- i) copia del acta de entrega del expediente laboral.

La MIPYME está obligada a proteger los expedientes laborales que están bajo su custodia y en caso de deterioro o pérdida parcial o total de estos, a realizar las gestiones para reconstruir el tiempo de servicio y salarios devengados a los fines de la seguridad social. Al término de la relación de trabajo se hace entrega del expediente al trabajador o sus familiares, según corresponda, garantizando quienes lo reciban, que no se altere su contenido.

## **9. ¿Cuáles son las causas para la terminación del contrato de trabajo ?**

### **Causas generales:**

- a) acuerdo de las partes;
- b) iniciativa de alguna de las partes;
- c) jubilación del trabajador;
- d) fallecimiento del trabajador;
- e) extinción de la empresa, cuando no existe otra que se subroga en su lugar; y
- f) vencimiento del término fijado o la conclusión de la labor pactada, cuando se trate de los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

### **Causas a iniciativa del trabajador**

El trabajador que por su voluntad decide dar por terminado el contrato de trabajo está en la obligación de comunicarlo por escrito y se produce una vez transcurridos los términos de aviso previo siguientes:

- a) hasta 30 días hábiles para los contratos por tiempo indeterminado;
- b) hasta 15 días hábiles para los contratos de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

Para el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, en el caso de los cargos técnicos, que requieran como requisito para su desempeño poseer nivel superior, el término de aviso previo es de hasta 4 meses.

### **Causas a iniciativa de la MIPYME**

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado termina por iniciativa del empleador por:

- a) Pérdida de la idoneidad demostrada;
- b) reubicación definitiva fuera de la entidad del trabajador a quien se declara su invalidez parcial; no aceptación del inválido parcial de una oferta de empleo acorde a su capacidad dentro o fuera de la entidad o no apruebe la recalificación, en ambos casos por causas injustificadas;
- c) cumplimiento del plazo de la licencia de maternidad o, en su caso, de la prestación social o licencia no retribuida por maternidad, en los términos y condiciones establecidos en la legislación, sin que la trabajadora o trabajador que la disfruta se haya reintegrado al trabajo;
- d) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos cuando excede de 6 meses, si así lo decide el empleador;
- e) no reincorporación al vencimiento de la licencia no retribuida concedida por el empleador; y
- f) otras causas previstas en la legislación.

La terminación del contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra antes del plazo previsto por voluntad de la MIPYME, debe comunicarse por escrito al trabajador, con 15 días hábiles de antelación.

### **10. ¿Qué obligaciones tiene la MIPYME cuando concluye la relación laboral con el trabajador y qué derechos tiene el trabajador?**

Al momento de la terminación de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a percibir el salario por la labor realizada, la cuantía de lo acumulado por concepto de vacaciones anuales pagadas, así como la correspondiente a la prestación de seguridad social que hubiere estado percibiendo.

En caso de fallecimiento del trabajador, este derecho se ejerce por los familiares con derecho a pensión de la seguridad social o, en su defecto, por los herederos que acreditan tal condición.

## **11. Régimen de trabajo y descanso en la MIPYME.**

El régimen de trabajo y descanso se aprueba por Junta General de socios de la MIPYME o lo que se haya pactado en los Estatutos Sociales.

La duración de la jornada de trabajo es de 8 horas diarias como mínimo durante cinco días a la semana; atendiendo a las condiciones técnico-organizativas existentes y las necesidades de la producción o los servicios, la jornada diaria puede llegar en determinados días de la semana hasta una hora adicional, siempre que no exceda el límite de la jornada semanal que puede establecerse entre 40 y 44 horas.

Se pueden establecer regímenes excepcionales cuando se requieran por la naturaleza del trabajo, la complejidad de su control, porque se desarrollan en lugares inhóspitos o lejanos, con una debida correspondencia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

## **12. ¿Qué obligaciones tiene la MIPYME con relación al tratamiento laboral y salarial establecido en los días de conmemoración nacional, feriados y de descanso adicional retribuido a los trabajadores que contrata?**

La MIPYME viene obligada a aplicar el tratamiento laboral previsto en los artículos 94 al 100 del Código de Trabajo, referido al descanso de los trabajadores en esos días. Asimismo, debe aplicar el tratamiento salarial previsto en el artículo 111, referido al pago de la remuneración al trabajador, en los días de conmemoración nacional, oficial y feriados.

## **13. De las vacaciones anuales pagadas.**

- a) Los trabajadores tienen derecho al disfrute de un mes de vacaciones anuales pagadas por cada once meses de trabajo efectivo. El mes de vacaciones se considera de 30 días naturales;
- b) para determinar el acumulado de días de vacaciones anuales pagadas y la cuantía de la retribución de cada trabajador, se multiplican por el 9.09 por ciento los días efectivamente laborados y los salarios percibidos durante el período acumulado que da derecho al descanso;
- c) el empleador tiene la responsabilidad de adoptar las medidas para hacer cumplir el programa de vacaciones anuales pagadas y que el descanso sea efectivo;



#### **14. ¿Qué obligaciones tiene el empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo?**

Está obligado adoptar las medidas que garanticen condiciones laborales seguras e higiénicas, así como la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías u otros daños que puedan afectar la salud de los trabajadores y el medio ambiente laboral y para ello debe:

- a) Identificar y evaluar los riesgos en el trabajo y realizar acciones preventivas para disminuirlos o evitarlos;
- b) dar instrucción a los trabajadores sobre los riesgos en el trabajo y los procedimientos para realizar su labor de forma segura y saludable;
- c) exigir que los trabajadores se sometan a exámenes médicos, a fin de determinar si se encuentran física y mentalmente aptos para la labor de que se trate;
- d) controlar, investigar e informar a las autoridades que corresponda, de los accidentes de trabajo y otros que se equiparen a los efectos de la protección de la seguridad social, en los casos en que el trabajador lesionado o fallecido tenga suscrito un contrato de trabajo;
- e) suministrar gratuitamente, conservar y mantener los equipos de protección personal, contra incendios, así como otros dispositivos y medios técnicos en los puestos de trabajo que lo requieran, en atención a los riesgos, las normas y los requisitos de seguridad y salud en el trabajo;
- f) emitir el permiso de seguridad para la ejecución de trabajos de alto riesgo, según lo previsto en la ley, para garantizar la seguridad de los trabajadores.
- g) velar porque los trabajadores usen los equipos de protección personal que se produzcan o importen, aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según lo previsto en la Resolución 6 del 22 de marzo de 2022.

## **SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS SOCIOS Y TRABAJADORES CONTRATADOS.**

### **15. ¿Qué protección de la Seguridad Social reciben los socios de las MIPYMES?**

El Decreto Ley 48, “Del régimen especial de seguridad social para los trabajadores por cuenta propia, los socios de las cooperativas no agropecuarias y de las micro, pequeñas y medianas empresas” del 6 de agosto de 2021, establece que la afiliación al régimen especial de seguridad social es obligatoria y constituye un requisito indispensable para que ejerzan su trabajo y reciban los beneficios de la seguridad social, ante la enfermedad y accidente de origen común o profesional, la maternidad, la invalidez total, la vejez y en caso de muerte, protege a la familia.

No están obligados a afiliarse, los trabajadores que están protegidos por el régimen general de seguridad social o cualquier otro régimen especial vigente, así como la trabajadora de 60 años o más y el trabajador de 65 años o más de edad, esto último, en correspondencia con la Disposición Especial Segunda del Decreto Ley 48.

### **16. ¿Cómo realizan la contribución a la seguridad social los socios de las MIPYMES?**

El Órgano de Administración de la MIPYME tiene la responsabilidad de garantizar el aporte al Fisco de la contribución especial a la seguridad social de los socios.

### **17. ¿Qué protección reciben los trabajadores contratados por las MIPYMES?**

Según lo previsto en el artículo 5 del Decreto Ley 48, los trabajadores contratados por las MIPYMES son sujetos del régimen general de seguridad social establecido en la Ley 105 de Seguridad Social del 27 de diciembre de 2008 y su Reglamento el Decreto 283 del 6 de abril de 2009, por lo que protegen ante la enfermedad y el accidente de origen común o profesional, la maternidad, invalidez, vejez y en caso de muerte, se protege a su familia.

**18. ¿A qué régimen de seguridad social debe contribuir el socio de la MIPYME, que además trabaje en la organización en cualquier cargo o puesto de trabajo?**

La condición de socio de la MIPYME impone la obligación de afiliarse al régimen especial de seguridad social previsto mediante el Decreto Ley 48, con excepción de aquellos que ya están afiliados a otro régimen.

**19. ¿Puede un socio de la MIPYME recibir salario?**

El socio de la MIPYME puede ser a su vez trabajador de esta, la relación laboral se formaliza mediante contrato de trabajo o mediante designación, en este caso para los que ocupan cargos aprobados por la junta general de socios. Por esta condición de trabajador percibe salario.

**20. ¿Un jubilado por edad que se contrate para trabajar en una MIPYME, tiene derecho a recibir el pago del subsidio si se enferma o accidenta?**

Si. El jubilado por edad, tiene derecho a recibir el pago del subsidio si se enferma o accidenta, hasta el término de 6 meses, a tenor del principio que establece la Ley 105 para los trabajadores asalariados.