

GACETA OFICIAL



DE LA REPÚBLICA DE CUBA MINISTERIO DE JUSTICIA

Información en este número

Gaceta Oficial No. 29 Extraordinaria de 17 de junio de 2014

ASAMBLEA NACIONAL DEL PODER POPULAR

Ley No. 116/2013

CONSEJO DE MINISTROS

Decreto No. 326/2014

MINISTERIOS

Ministerio de Cultura

Resolución No. 44/2014

Resolución No. 45/2014

Ministerio de Educación

Resolución No. 160/2014

Ministerio de Educación Superior

Resolución No. 66/2014

Ministerio de Finanzas y Precios

Resolución No. 278/2014

Ministerio del Interior

Resolución No. 9/2014

Ministerio de Salud Pública

Resolución No. 282/2014

Resolución No. 283/2014

Resolución No. 284/2014

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Resolución No. 29/2014

GACETA OFICIAL



DE LA REPÚBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EXTRAORDINARIA

LA HABANA, MARTES 17 DE JUNIO DE 2014

AÑO CXII

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

Teléfonos: 878-3849, 878-4435 y 873-7962

Número 29

Página 453

ASAMBLEA NACIONAL DEL PODER POPULAR

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

HAGO SABER: Que la Asamblea Nacional del Poder Popular, en su sesión de 20 de diciembre de 2013, correspondiente al Segundo Período Ordinario de Sesiones de la Octava Legislatura, ha aprobado lo siguiente:

POR CUANTO: La Ley No. 49 de 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo, y sus disposiciones complementarias, respaldaron hasta su vigencia las garantías jurídicas de los derechos y deberes de trabajadores y empleadores que requieren ser perfeccionados y atemperados a los cambios que se operan en la economía nacional.

POR CUANTO: El VI Congreso del Partido Comunista de Cuba aprobó los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, ratificados por la Asamblea Nacional del Poder Popular, para actualizar el modelo económico cubano, con el objetivo de construir una sociedad socialista próspera y sostenible, cuyo modelo de gestión reconoce y promueve además de la empresa estatal socialista, como forma principal en la economía nacional, otras formas de gestión no estatal y que tiene como fundamento esencial, elevar la eficiencia del trabajo, lo que exige un sistema normativo legal atemperado a las relaciones de producción que en tal sentido se manifiestan.

POR CUANTO: El presente Código de Trabajo consolida y perfecciona las regulaciones que garantizan la protección de los derechos y el cumplimiento de los deberes, derivados de la relación jurídico-laboral establecida entre los trabajadores y los empleadores, fortalece los mecanismos para exigir una mayor disciplina y reafirma la autoridad y responsabilidad de la administración.

POR CUANTO: Esta Ley fue sometida, por decisión de la Asamblea Nacional del Poder Popular, a un amplio proceso de consulta con los trabajadores, los que en las asambleas sindicales celebradas, formularon ciento setenta y un mil seiscientos ochenta planteamientos que dieron lugar a modificaciones importantes de su versión original; resultando respaldado el cambio de la norma vigente por el noventa y nueve por ciento de los consultados.

POR TANTO: La Asamblea Nacional del Poder Popular, en ejercicio de las atribuciones que le confiere el inciso b) del artículo 75 de la Constitución de la República de Cuba, acuerda aprobar la siguiente:

LEY No. 116 CÓDIGO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN PRIMERA

Fundamentos y principios del derecho de trabajo

ARTÍCULO 1.- El derecho de trabajo en Cuba, se sustenta en las relaciones de producción propias de un Estado socialista de trabajadores, que

tiene como elemento esencial el trabajo y se aplica de conformidad con los fundamentos políticos, sociales y económicos dispuestos en la Constitución de la República.

El presente Código, su Reglamento y la legislación complementaria, que regulan las relaciones que se fomentan en ese ámbito, integran el derecho de trabajo.

ARTÍCULO 2.- Los principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo son:

- a) el trabajo es un derecho y un deber social del ciudadano y los ingresos que por él se obtienen son la vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades personales y familiares;
- b) igualdad en el trabajo; todo ciudadano en condiciones de trabajar tiene derecho a obtener un empleo atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como no estatal; 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.
- c) igualdad en el salario; el trabajo se remunera sin discriminación de ningún tipo en correspondencia con los productos y servicios que genera, su calidad y el tiempo real trabajado, donde debe regir el principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad a cada cual según su trabajo. El Estado, atendiendo al desarrollo económico-social alcanzado, establece el salario mínimo en el país;
- d) 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;
- e) el derecho de los trabajadores a la capacitación y superación, en las condiciones específicas que establece la legislación;
- f) el derecho de los trabajadores al descanso diario, semanal y de las vacaciones anuales pagadas;

- g) el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo, mediante la adopción de medidas para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- h) el derecho de los trabajadores y sus familias a recibir la protección de la seguridad social de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente;
- i) los derechos de trabajo y de seguridad social que se confieren a la trabajadora, para proteger su maternidad y facilitar su atención médica, el descanso pre y postnatal y el cuidado de los hijos menores;
- j) el derecho de los trabajadores a asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales, de conformidad con los principios unitarios fundacionales, sus estatutos y reglamentos que aprueban democráticamente; y actúan con apego a la ley.
- k) el derecho de los trabajadores a 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.

ARTÍCULO 3.- En la búsqueda de una mejor comprensión de las normas que integran la presente Ley, en la redacción de las mismas 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

Objeto y ámbito de aplicación

ARTÍCULO 4.- Este Código 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 de las partes.

Asimismo, regula las relaciones de trabajo en Cuba, de las personas que previa autorización, laboran fuera del territorio nacional, salvo que en la legislación especial o convenios bilaterales se establezca otro régimen para ellos.

ARTÍCULO 5.- La formalización, modificación y terminación de la relación de trabajo, así como la disciplina de los trabajadores designados para ocupar cargos de dirección, funcionarios, contralores, auditores y otros; los elegidos para ocupar cargos profesionales, de los trabajadores de los Tribunales Populares, la Fiscalía General de la República, Aduana General de la República y otras que se establezcan legalmente, se rigen por la legislación específica dictada para ellos.

Las regulaciones de este Código y sus disposiciones complementarias son de aplicación a los sujetos del párrafo anterior, en lo que no se opongan a lo establecido en su legislación específica.

ARTÍCULO 6.- Los trabajadores no subordinados a un empleador tienen los derechos y obligaciones de la seguridad social y otros que la ley les reconozca.

ARTÍCULO 7.- Los trabajadores reciben protección, mediante el Sistema de Seguridad Social, en casos de enfermedad, accidente, maternidad, invalidez y vejez, si acontece su fallecimiento, reciben esa protección sus familiares, de conformidad con lo establecido en la Ley de Seguridad Social o en los regímenes especiales, según el caso.

ARTÍCULO 8.- En las modalidades de la inversión extranjera, sucursales y agentes de sociedades mercantiles extranjeras radicadas en Cuba se cumple en materia de trabajo, lo establecido en este Código y su legislación complementaria, con las adecuaciones que establezca la Ley de la Inversión Extranjera y las disposiciones legales a tales efectos.

SECCIÓN TERCERA

Sujetos de la relación de trabajo

ARTÍCULO 9.- Los sujetos en las relaciones de trabajo son:

a) trabajador: persona natural cubana o extranjera residente permanente en el territorio nacional con capacidad jurídica, que labora con subordinación a una persona jurídica o natural y percibe por ello una remuneración; que disfruta los derechos de trabajo y de seguridad social y cumple los deberes y obligaciones que por la legislación le corresponden;

b) empleador: entidad o persona natural dotada de capacidad legal para concertar relaciones de trabajo, que emplea uno o más trabajadores; ejerce las atribuciones y cumple las obligaciones y deberes establecidos en la legislación.

ARTÍCULO 10.- A los efectos de este Código, se considera entidad a los órganos, organismos, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección, empresas, unidades presupuestadas, dependencias de las organizaciones políticas y de masas. Asimismo las cooperativas y las formas asociativas autorizadas por la ley, se consideran entidades con respecto a sus trabajadores asalariados.

Para una adecuada aplicación de la ley y atendiendo a razones organizativas, estructurales, territoriales o por las características de la actividad, el jefe de la entidad, si la ley lo autoriza, puede delegar sus atribuciones en los jefes de unidades organizativas subordinadas o adscriptas, para que actúen en determinadas materias concernientes a la legislación de trabajo.

ARTÍCULO 11.- El empleador tiene la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir la legislación de trabajo de forma tal que se alcance lo establecido en su encargo u objeto.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIONES SINDICALES

ARTÍCULO 12.- El Estado reconoce y estimula a las organizaciones sindicales que agrupan en su seno a los trabajadores de los diferentes sectores y ramas de la economía y representan sus derechos e intereses específicos, con independencia de la naturaleza o características de su relación de trabajo.

ARTÍCULO 13.- Los trabajadores tienen el derecho, de asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales, de conformidad con los principios unitarios fundacionales, sus estatutos y reglamentos, los que se discuten y aprueban democráticamente y actúan con apego a la ley.

ARTÍCULO 14.- Las organizaciones sindicales en el ámbito y nivel en que desarrollan sus actividades, tienen los derechos siguientes:

a) defender y representar los intereses y derechos de los trabajadores, así como propugnar el me-

joramiento de sus condiciones de trabajo y de vida;

- b) ejercer las atribuciones que les confiere la legislación en la toma de decisiones, en los asuntos que les conciernen a los trabajadores;
- c) participar en la elaboración, ejecución y control de los planes de desarrollo económico y social, del presupuesto del Estado, así como proponer medidas encaminadas al perfeccionamiento de la gestión de la entidad;
- d) concertar con el empleador el Convenio Colectivo de Trabajo;
- e) exigir y controlar el cumplimiento de la legislación de trabajo, de seguridad social y los convenios colectivos de trabajo;
- f) recibir por parte del empleador información periódica sobre el comportamiento de la gestión económica y financiera de la entidad, así como de los resultados de la actividad administrativa;
- g) promover la educación económica y jurídica de los trabajadores, la capacitación técnica, profesional y cultural, así como su participación en actividades deportivas, artísticas y culturales;
- h) organizar e impulsar las tareas concernientes al trabajo sindical;
- i) participar en la investigación y análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e informar a los trabajadores de sus resultados;
- j) promover la capacitación de los dirigentes sindicales para el cumplimiento de sus funciones;
- k) impulsar y estimular la creatividad de los colectivos laborales, así como su participación en la solución de los problemas tecnológicos de la producción y los servicios; favoreciendo la labor de los innovadores y racionalizadores;
- l) organizar y dirigir la emulación entre los trabajadores, encaminada a lograr el incremento en los niveles de eficiencia, en aquellos sectores de la economía en que esto sea procedente;
- m) incentivar la estimulación a trabajadores y entidades en correspondencia con los resultados alcanzados en su trabajo; y
- n) otros derechos que le reconozca la ley.

Los secretarios generales de las organizaciones sindicales tienen derecho a participar en las reuniones de los órganos de dirección administrativa correspondientes.

ARTÍCULO 15.- Las organizaciones sindicales en el ejercicio de sus derechos, tienen las funciones siguientes:

- a) representar a los trabajadores ante el empleador en el ejercicio de sus derechos y protección de sus intereses individuales y colectivos;
- b) educar a sus afiliados en el deber de realizar su trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, cumplir las normas de conducta y disciplina, respetar y cumplir las leyes, así como cuidar de los recursos y medios que utilizan en el desempeño de su labor;
- c) representar a los trabajadores en el cumplimiento, revisión y modificación del Convenio Colectivo de Trabajo y en la solución de las discrepancias que de este se deriven;
- d) desarrollar programas preventivos entre los trabajadores que favorezcan su salud;
- e) realizar asambleas sindicales en los centros de trabajo y participar en otras reuniones, según lo acordado en el Convenio Colectivo de Trabajo;
- f) otras que señalen sus estatutos o reglamentos o se acuerden en asambleas de trabajadores en el marco de la ley.

ARTÍCULO 16.- Los dirigentes de las organizaciones sindicales tienen las garantías necesarias para el ejercicio de su gestión y consecuentemente, los empleadores no pueden trasladarlos, imponerles medidas disciplinarias, afectarlos en sus condiciones laborales, ni terminar su relación de trabajo con motivo del desempeño de sus funciones sindicales, cuando estas se realizan conforme a la ley.

Los dirigentes de las organizaciones sindicales deben disponer de las facilidades apropiadas que les permitan el desempeño de sus funciones. Dichas facilidades se acuerdan entre el empleador y la organización sindical y se suscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 17.- El empleador debe poner al servicio de la organización sindical los locales y recursos que forman parte de su patrimonio, para

las actividades de los trabajadores, dentro de las normas que al efecto se establecen.

ARTÍCULO 18.- Los trabajadores participan en la dirección de las entidades donde laboran. La forma de participación puede ser individual y colectiva.

La forma individual se manifiesta de forma directa en las asambleas generales de afiliados y de representantes. La forma colectiva de participación se canaliza a través de la organización sindical como representante de los trabajadores.

ARTÍCULO 19.- Las organizaciones sindicales realizan inspecciones para controlar y exigir el cumplimiento de las normas establecidas referentes a la seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la ley.

Los empleadores están obligados a proporcionar a los inspectores sindicales las informaciones y facilidades que se requieran para el mejor desarrollo de su gestión.

CAPÍTULO III

CONTRATO DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA

Formalidades y capacidad

para concertar contratos de trabajo

ARTÍCULO 20.- La relación de trabajo se formaliza 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, asimismo quien le emplea se obliga a pagarle una remuneración y a garantizarle las condiciones y derechos de trabajo y seguridad social que establece la legislación. Es nula cualquier cláusula contractual violatoria de la ley.

La relación con los trabajadores designados a los que se les exigen requisitos de confiabilidad y discreción, se establece mediante una Resolución o escrito fundamentado, firmado por la autoridad facultada; la que se notifica al interesado y su firma expresa la aceptación del cargo, sus obligaciones y atribuciones.

ARTÍCULO 21.- El empleador contrata directamente a los trabajadores en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios.

Cuando resulte necesario cubrir una plaza, efectúa convocatoria.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede asignar para su contratación a determinadas personas por interés estatal o social, en correspondencia con las necesidades de las entidades.

El Reglamento de este Código regula los procedimientos para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

ARTÍCULO 22.- La capacidad para concertar contratos de trabajo se adquiere a los diecisiete años de edad.

Excepcionalmente los empleadores pueden concertar contratos de trabajo con los jóvenes de quince y dieciséis años, con el consentimiento de los padres o tutores, en las circunstancias y condiciones establecidas en este Código y su Reglamento.

ARTÍCULO 23.- El contrato de trabajo se concierta por escrito con ejemplares para el empleador y el trabajador. En las entidades, 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 noventa días.

Cuando el contrato de trabajo no se formaliza por escrito, la relación de trabajo se presume por el hecho de estar el trabajador ejecutando una labor, con conocimiento y sin oposición del empleador.

ARTÍCULO 24.- 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, 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.

SECCIÓN SEGUNDA

Tipos de contratos de trabajo

ARTÍCULO 25.- Los tipos de contratos de trabajo que se utilizan son:

- 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, así como el cumplimiento del servicio social, 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.

ARTÍCULO 26.- En aquellas actividades donde la demanda de trabajadores aumenta en determinados períodos o temporadas, se utiliza el contrato de trabajo por tiempo indeterminado para labores discontinuas o cíclicas, retribuyendo el trabajo durante el período efectivamente laborado. En el período interciclo se suspende la relación de trabajo y no se paga retribución, reanudándose una vez que comience el ciclo, en este intervalo el trabajador tiene derecho a laborar en cualquier sector o actividad.

Las actividades y cargos en los que se aplica el contrato de trabajo por tiempo indeterminado para labores discontinuas o cíclicas son aprobados por el Consejo de Ministros. El procedimiento para solicitar la aprobación se establece en el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 27.- Atendiendo a los requerimientos de la producción y los servicios, en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado y por tiempo determinado o de ejecución de un trabajo u obra, las partes pueden 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.

ARTÍCULO 28.- Los trabajadores después de cumplir los deberes del cargo que desempeñan, pueden realizar otras labores para lo cual suscriben un contrato de trabajo y perciben la remuneración que les corresponda por la labor realizada.

Los empleadores pueden concertar contratos con trabajadores vinculados con otros empleadores, así como con sus trabajadores para que realicen labores distintas a las habituales en diferentes horarios de trabajo, mediante contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

ARTÍCULO 29.- Durante el período en que el trabajador y la trabajadora se encuentren 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, respectivamente, no pueden concertar otro contrato de trabajo.

Tampoco pueden concertar otros contratos, 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.

ARTÍCULO 30.- 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, de lo que deben cerciorarse las autoridades facultadas, antes de concertar el contrato.

ARTÍCULO 31.- Los estudiantes de cursos diurnos, con diecisiete 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 a los efectos de no afectar sus estudios o en la totalidad de la jornada en las vacaciones o los períodos de receso, por lo cual, percibirán los ingresos

por la labor realizada. Se les reconocen los derechos de trabajo y de seguridad social establecidos para estos contratos, así como los estipendios que por otros conceptos reciban.

SECCIÓN TERCERA

Período de prueba

ARTÍCULO 32.- El período de prueba es el tiempo en que el trabajador demuestra poseer la idoneidad exigida para el desempeño del cargo que aspira a ocupar y comprueba que las condiciones y las características del lugar de trabajo se corresponden con sus intereses y el empleador garantiza la información, los medios, las condiciones necesarias y determina la idoneidad demostrada del trabajador. Durante el mismo cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación de trabajo.

No se exige el cumplimiento del período de prueba a los contratados por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, para el cumplimiento del servicio social y por decisión del empleador en otros casos.

El período de prueba se establece entre treinta y hasta ciento ochenta días; su duración se determina en correspondencia con la complejidad del cargo y se acuerda en el Convenio Colectivo de Trabajo. Si vencido este, las partes no manifiestan su voluntad en contrario, se formaliza la relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Para los trabajadores de mar, el período de prueba puede extenderse a la duración de la primera campaña o travesía.

SECCIÓN CUARTA

Del expediente laboral

ARTÍCULO 33.- La entidad, cuando la legislación lo disponga, confecciona o actualiza el expediente laboral de los trabajadores, donde se registran los datos de su historia laboral y el registro de los tiempos de servicios y salarios devengados a los fines de la seguridad social. El trabajador o su representante, tiene derecho a examinarlo en cualquier momento.

ARTÍCULO 34.- La entidad y los trabajadores están obligados 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.

ARTÍCULO 35.- 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.

El Reglamento de este Código regula los procedimientos para el cumplimiento de lo establecido en esta Sección.

SECCIÓN QUINTA

Idoneidad demostrada

ARTÍCULO 36.- La idoneidad demostrada es el principio para determinar la incorporación al empleo de la persona que se pretende contratar, su permanencia en el cargo, promoción en el trabajo y la capacitación por parte de la entidad; comprende el análisis integral de los requisitos siguientes:

- a) realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, demostrada en los resultados de su labor;
- b) cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específicas y las características personales que se exigen en el desempeño de determinados cargos;
- c) calificación formal exigida, debido a la naturaleza del cargo, mediante la certificación o título emitido por el centro de enseñanza correspondiente.

El requisito regulado en el inciso b) se acuerda entre el empleador y la organización sindical, lo que se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

En el Reglamento de este Código se regula la autorización excepcional pertinente a lo establecido en el inciso c).

ARTÍCULO 37.- Es atribución del empleador o de la autoridad facultada reconocer la idoneidad demostrada a los trabajadores o confirmar su pérdida. Dicha atribución puede ser delegada a los jefes de unidades organizativas que se le subordinan directamente.

El empleador, para adoptar decisiones respecto a la idoneidad demostrada de los trabajadores se

auxilia de un órgano asesor. El procedimiento para reconocer o confirmar la pérdida de la idoneidad demostrada, así como la denominación, el procedimiento de constitución y funcionamiento del órgano asesor, se regulan en el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 38.- Para determinar que el trabajador mantiene los requisitos de la idoneidad demostrada, el empleador o la autoridad facultada, realiza la evaluación teniendo en cuenta lo establecido en los incisos a) y b) del artículo 36 que antecede, en correspondencia con las características del proceso productivo o de servicio.

El Reglamento de este Código regula los procedimientos para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

SECCIÓN SEXTA

Capacitación y superación de los trabajadores

ARTÍCULO 39.- El empleador tiene la obligación de organizar la capacitación de los trabajadores en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios y los resultados de la evaluación del trabajo. El plan de capacitación se elabora teniendo en cuenta el plan o presupuesto y se aprueba en el órgano colegiado de dirección al nivel que corresponda.

El empleador, para organizar cursos de capacitación con trabajadores de nueva incorporación, tiene que comprobar que no existen jóvenes próximos a graduarse, preparándose en el sistema regular de educación, en la cantidad y especialidad demandada.

ARTÍCULO 40.- Los trabajadores tienen derecho a estudiar bajo el principio de utilizar su tiempo libre y a partir de su esfuerzo personal, excepto los casos de especial interés estatal.

Aquellos que estudian en la educación superior tienen derecho a que el empleador les conceda en el momento que las necesiten, hasta quince días de sus vacaciones anuales acumuladas, en función de las actividades docentes del programa de estudio que cursan.

ARTÍCULO 41.- El empleador posibilita al recién graduado su adaptación laboral, la preparación complementaria para desarrollar los conocimientos adquiridos y las habilidades prácticas,

que le permitan desempeñar el cargo que ocupa o el que pasará a ocupar.

La duración de la preparación es determinada por el empleador, en dependencia de la complejidad del trabajo y los conocimientos del trabajador.

El Reglamento de este Código regula los procedimientos y términos para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

SECCIÓN SÉPTIMA

Modificación del contrato de trabajo y suspensión de la relación de trabajo

ARTÍCULO 42.- Las cláusulas del contrato de trabajo pueden ser modificadas por voluntad coincidente de las partes, por cambio de plaza o de la naturaleza de la actividad, por cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo o por disposición legal. Para que las modificaciones produzcan efectos legales se suscribe un suplemento al contrato de trabajo.

Cuando se modifican las condiciones establecidas en el contrato de trabajo por la entidad, esta se encuentra obligada a mostrar los fundamentos de su decisión, si el trabajador no está de acuerdo, puede no suscribir el suplemento y presentar reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral que corresponda, dentro del término para las reclamaciones de derecho de trabajo establecido en el presente Código.

Hasta tanto se presente y resuelva la reclamación, es facultad de la entidad mantener al trabajador bajo las condiciones que venían rigiendo o en las nuevas consignadas en el suplemento no formalizado debido a su inconformidad.

ARTÍCULO 43.- El trabajador puede cambiar de cargo o de lugar de trabajo de forma provisional o definitiva, por interés propio o del empleador.

El traslado provisional del trabajador para otro cargo, de igual o diferente calificación, puede efectuarse únicamente ante situaciones de desastres, de emergencia para evitar la paralización de las labores o eliminar sus efectos o un grave perjuicio para la economía o si se encuentra en peligro inminente para la vida. Dicho traslado no puede exceder, sin el consentimiento del trabajador, de hasta ciento ochenta días al año inin-

terruppidamente, período durante el cual cobra el salario del cargo que pasa a desempeñar, y si este es inferior se garantiza la protección que la ley establece. En todos los casos se consulta a la organización sindical y el trabajador recibe las instrucciones acerca de las condiciones de seguridad y salud en el nuevo cargo que pasa a ocupar.

Para efectuar el traslado con carácter definitivo se precisa del consentimiento expreso del trabajador, el que recibe el salario del cargo que pasa a desempeñar, lo cual implica la correspondiente modificación de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 44.- La suspensión de la relación de trabajo se produce cuando por disposición legal, medida disciplinaria impuesta por autoridad competente o fuerza mayor, el trabajador no puede realizar el trabajo para el cual ha sido contratado.

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.

La relación de trabajo se reanuda cuando el trabajador se incorpora a su labor, por cesar la causa que dio origen a su suspensión, manteniendo las condiciones de trabajo anteriores a la misma.

En el Reglamento de este Código se establecen las situaciones de suspensión de la relación de trabajo.

SECCIÓN OCTAVA

Terminación del contrato de trabajo

ARTÍCULO 45.- El contrato de trabajo termina por las causas generales siguientes:

- a) acuerdo de las partes;
- b) iniciativa de alguna de las partes;
- c) jubilación del trabajador;
- d) fallecimiento del trabajador;
- e) extinción de la entidad, cuando no existe otra que se subroge 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.

ARTÍCULO 46.- El trabajador que por su voluntad decide dar por terminado el contrato de trabajo está en la obligación de comunicarlo por

escrito al empleador en los términos de aviso previo establecidos para cada tipo de contrato.

La terminación del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador que ocupa las categorías ocupacionales de técnico, operario, administrativo y de servicios, se produce una vez transcurridos los términos de aviso previo siguientes:

- a) hasta treinta días hábiles para los contratos por tiempo indeterminado;
- b) hasta quince 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 cuatro meses.

ARTÍCULO 47.- Para el personal docente, el Director o Rector, según el caso, puede hacer efectiva la baja ante la solicitud del trabajador, en el período comprendido entre la conclusión del curso escolar e inicio del próximo, con excepción de aquellos casos en que la causa sea acogerse a la pensión por edad o por invalidez total, que se ejecuta en el momento en que se concede el derecho.

Los jefes de los órganos, organismos y entidades nacionales que tienen actividades docentes, designan las autoridades facultadas para aprobar otras excepciones a lo establecido en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 48.- Los términos señalados en los artículos anteriores comienzan a contarse a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador comunicó por escrito al empleador su decisión de dar por terminada la relación de trabajo. Una vez recibido el aviso previo, el empleador puede acceder a la solicitud comunicada, antes del vencimiento de los términos señalados.

El abandono por el trabajador de sus labores, sin cumplir el término de aviso previo, se considera ausencia injustificada.

ARTÍCULO 49.- El contrato de trabajo por tiempo indeterminado termina por iniciativa del empleador por las causas siguientes:

- a) pérdida de la idoneidad demostrada;
- b) reubicación definitiva fuera de la entidad del trabajador disponible, o cuando no sea aceptada

por este, injustificadamente, la propuesta de empleo realizada, o al vencimiento del período de la garantía salarial sin haber logrado emplearse;

- c) 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;
- d) aplicación de las medidas de separación definitiva de la entidad o del sector o actividad, cuando proceda, por la inobservancia de las normas de disciplina establecidas en la legislación y en los reglamentos disciplinarios;
- e) 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;
- f) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos cuando excede de seis meses, si así lo decide el empleador;
- g) no reincorporación al vencimiento de la licencia no retribuida concedida por el empleador; y
- h) otras causas previstas en la legislación.

ARTÍCULO 50.- El empleador, en los casos de contratos por tiempo indeterminado, no puede notificar al trabajador la decisión de terminar el contrato por su iniciativa, por las causas señaladas en los incisos a), b) y c) del artículo 49, en los casos siguientes:

- a) durante el disfrute de la trabajadora o en su caso el trabajador, de los períodos de licencia de maternidad, retribuida o no, y la prestación social;
- b) durante el período de incapacidad temporal del trabajador por enfermedad o accidente de origen común o del trabajo;
- c) durante el cumplimiento de movilizaciones militares;
- d) durante el disfrute de las vacaciones anuales pagadas;

e) durante los períodos de suspensión de la relación de trabajo dispuestos legalmente; y

f) otras situaciones que expresamente autoriza la legislación.

ARTÍCULO 51.- La terminación del contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra antes del plazo previsto por voluntad del empleador, debe comunicarse por escrito al trabajador, con quince días hábiles de antelación.

ARTÍCULO 52.- El trabajador, al momento de la terminación de la relación de trabajo, 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.

SECCIÓN NOVENA

Trabajadores disponibles

ARTÍCULO 53.- En el sector estatal los trabajadores pueden ser declarados disponibles como consecuencia de la amortización de plazas del perfil del cargo que desempeñan debido a:

- a) procesos de reorganización de los órganos, organismos, entidades nacionales, consejos de la administración y organizaciones superiores de dirección empresarial;
- b) procesos de racionalización por cambios estructurales o conversiones de entidades;
- c) fusión o extinción de entidades;
- d) cambios técnicos o tecnológicos;
- e) disminución del nivel de actividad; y
- f) estudios de organización del trabajo u otras medidas que permitan un uso más racional de la fuerza de trabajo.

ARTÍCULO 54.- Pueden ser declarados disponibles los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, los designados para ocupar un cargo, así como aquellos que, aun cuando su relación de trabajo es de carácter permanente, el tipo

de contrato que suscriben es por tiempo determinado, de acuerdo con las regulaciones específicas emitidas al respecto.

Los trabajadores durante el cumplimiento del Servicio Social no pueden ser declarados disponibles.

ARTÍCULO 55.- El principio de idoneidad demostrada rige el proceso de determinación de los trabajadores que permanecen en la entidad y de los disponibles, sobre la base de que cada cargo sea ocupado por el trabajador más idóneo, lo que debe evitar cualquier manifestación de favoritismo, así como de discriminación de género o de otro tipo.

ARTÍCULO 56.- El empleador a partir de la autorización correspondiente, está obligado a informar previamente a la organización sindical a su nivel y a los trabajadores, sobre la aplicación del proceso de disponibilidad, su organización y control.

El procedimiento para la declaración de trabajadores disponibles, así como el tratamiento laboral y salarial a aplicar se establece en el Reglamento de este Código.

SECCIÓN DÉCIMA

Trabajadores interruptos

ARTÍCULO 57.- En el sector estatal se considera interrupción laboral, la paralización transitoria del proceso de trabajo que provoca la inactividad en la labor del trabajador durante su jornada de trabajo o por un período igual o superior a esta y se produce por alguna de las causas siguientes:

- a) rotura de equipos;
- b) falta de piezas de repuesto, materiales, materias primas o bienes intermedios, que paralizan el proceso productivo o de servicio;
- c) la acción de la lluvia, ciclón, incendios, derrumbes, contaminación u otros factores adversos;
- d) falta de energía, combustible, lubricantes, agua u otros elementos similares;
- e) orden de paralización temporal de equipos, maquinarias, o líneas de producción o la clausura total o parcial de centros de trabajo, emitidas por las autoridades facultadas en la legislación vigente, incluido los períodos de veda;

f) paralización por reparación capital o mantenimiento general; y

g) otras causas no imputables al trabajador que determine la paralización eventual de las labores, determinadas por el órgano u organismo competente.

ARTÍCULO 58.- Ante la ocurrencia de una interrupción laboral el jefe de la entidad procede de la forma siguiente:

- a) identifica la causa de la interrupción;
- b) determina si la ocurrencia de la interrupción es imputable o no a algún trabajador para, en caso de que así sea, exigir la responsabilidad que corresponda;
- c) determina quiénes son los trabajadores afectados por la interrupción y de ellos los que permanecen laborando en el centro de trabajo, previa consulta con la organización sindical; y
- d) reubica a los trabajadores en otros cargos en la propia entidad o en otra o en labores dirigidas al restablecimiento de la actividad del centro de trabajo.

El procedimiento para la declaración de trabajadores interruptos, así como el tratamiento laboral y salarial a aplicar se establece en el Reglamento de este Código.

CAPÍTULO IV

PROTECCIÓN A LA TRABAJADORA

ARTÍCULO 59.- El empleador debe crear y mantener condiciones de trabajo para la mujer, considerando su participación en el proceso de trabajo y su función social como madre.

ARTÍCULO 60.- La trabajadora gestante que por prescripción médica no puede permanecer en el cargo por considerarse perjudicial al embarazo, recibe la protección que establece la legislación específica sobre la maternidad de la trabajadora.

ARTÍCULO 61.- La trabajadora gestante o que tenga hijos de hasta un año de edad, no está obligada a realizar trabajo extraordinario o laborar en una localidad distante de su centro de trabajo.

ARTÍCULO 62.- La trabajadora gestante, cualquiera que sea la actividad que realiza, está en la obligación de recesar en sus labores en los términos y condiciones que establece la legislación específica.

Los requisitos para tener derecho al cobro de la licencia de maternidad, se establecen en el Reglamento de este Código o en la legislación específica, según corresponda.

ARTÍCULO 63.- Durante el embarazo y posterior al parto, la trabajadora tiene derecho a disfrutar de licencia retribuida en la forma y cuantía establecidas respecto a la maternidad de la trabajadora para el régimen general o los especiales de seguridad social, según corresponda.

CAPÍTULO V

PROTECCIÓN ESPECIAL EN EL TRABAJO A LOS JÓVENES DE QUINCE A DIECIOCHO AÑOS

ARTÍCULO 64.- El Estado protege a los jóvenes comprendidos entre quince y dieciséis años de edad, que excepcionalmente son autorizados a trabajar por haber finalizado sus estudios en la enseñanza profesional o de oficios, u otras razones, que así lo justifiquen.

La autoridad facultada para autorizar la incorporación de estos jóvenes al trabajo y las circunstancias bajo las cuales pueden ser contratados se regulan en el Reglamento de este Código.

Los empleadores en cualquier sector, están obligados a prestar especial atención a estos jóvenes con el propósito de lograr su mejor preparación, adaptación a la vida laboral y el desarrollo de su formación profesional, garantizándoles el disfrute de iguales derechos que los restantes trabajadores.

ARTÍCULO 65.- La jornada de trabajo de los jóvenes de quince y dieciséis años no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta semanales y no se les permite laborar en días de descanso.

ARTÍCULO 66.- El empleador está obligado, antes de incorporar al trabajo a los jóvenes de quince y hasta dieciocho años, a disponer la práctica de un examen médico y obtener certificación de su estado de salud, para determinar si está apto física y psíquicamente para ese trabajo.

ARTÍCULO 67.- El empleador tiene la obligación de facilitar la capacitación y preparación de los jóvenes para el desempeño de su labor, bajo la tutoría de trabajadores con experiencia reconocida.

ARTÍCULO 68.- Los jóvenes de quince y hasta dieciocho años no pueden ser ocupados en trabajos en que están expuestos a riesgos físicos y psicológicos, labores con nocturnidad, 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.

CAPÍTULO VI

SERVICIO SOCIAL

ARTÍCULO 69.- El servicio social consiste en el cumplimiento del deber de los graduados de cursos diurnos, que alcanzan los conocimientos en el nivel superior y técnico profesional de la educación, de ponerlos en función de la sociedad de conformidad con la planificación y prioridades del desarrollo económico y social. Durante la prestación del servicio social los graduados tienen los deberes y derechos que conciernen a su condición de trabajadores.

ARTÍCULO 70.- Tienen el deber de cumplir el servicio social los ciudadanos cubanos que se gradúan en la educación superior en los cursos diurnos, incluidos los que egresan del referido nivel educacional en el extranjero.

En el caso de los graduados de la enseñanza técnico-profesional, cumplen el servicio social los que, en correspondencia con la demanda de fuerza de trabajo calificada que requiere el desarrollo económico y social, son asignados a una entidad en el momento de su graduación.

El procedimiento para la ubicación de los graduados está regulado en el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 71.- El servicio social tiene una duración de tres años y se combina con el servicio militar activo, de modo que la suma de ambos complete los tres años y se cumple en el lugar y labor en la entidad a que se destine el graduado.

En caso de incumplimiento injustificado, se solicita la inhabilitación del ejercicio profesional en los términos y condiciones que dispone el Reglamento de este Código.

CAPÍTULO VII
RELACIONES DE TRABAJO ESPECIALES
SECCIÓN PRIMERA
Relaciones de trabajo
entre personas naturales

ARTÍCULO 72.- En el sector no estatal las relaciones de trabajo entre trabajadores y personas naturales autorizadas a actuar como empleadores se formalizan mediante un contrato de trabajo o documento equivalente, donde se precisan las cláusulas y condiciones acordadas, con copias para las partes.

En estas relaciones rigen las disposiciones establecidas en esta Ley para el contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

ARTÍCULO 73.- Las cláusulas y condiciones que acuerden las partes deben referirse a:

- a) generales de las partes y el número de identidad permanente del contratado;
- b) labor y lugar donde se realiza el trabajo;
- c) duración del trabajo, régimen de trabajo y descanso, cuantía y forma de la remuneración;
- d) condiciones de seguridad y salud en el trabajo que corresponden a la labor que realizan; y
- e) cualquier otra cláusula que acuerden las partes.

ARTÍCULO 74.- Los derechos mínimos que debe garantizar el empleador son:

- a) la jornada de trabajo diaria es de ocho horas y puede llegar en determinados días de la semana hasta una hora adicional siempre que no exceda el límite de cuarenta y cuatro horas semanales;
- b) la remuneración no puede ser inferior al salario mínimo, en proporción al tiempo real de trabajo;
- c) un día de descanso semanal y siete días naturales de vacaciones anuales pagadas, como mínimo; y
- d) condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 75.- La relación de trabajo termina por:

- a) acuerdo de las partes;
- b) iniciativa de una de las partes;
- c) terminación del trabajo pactado;
- d) por fuerza mayor que imposibilite la realización del trabajo;

- e) extinción legal de la actividad de trabajo, jubilación o muerte del empleador; y
- f) jubilación o muerte del trabajador.

SECCIÓN SEGUNDA

Otras relaciones de trabajo

ARTÍCULO 76.- Los jefes de los organismos donde laboran los profesionales y técnicos de la medicina, el personal docente, los trabajadores pertenecientes a la rama artística y los atletas, establecen, en consulta con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de acuerdo con la organización sindical correspondiente, las relaciones laborales con sus trabajadores; para lo cual tienen en cuenta las características de estas actividades y las disposiciones establecidas en esta Ley.

En lo que a los profesionales y técnicos de la medicina respecta, las regulaciones antes expuestas se refieren a la contratación, ubicación, reubicación, promoción e inhabilitación.

En el caso del personal docente regulan la evaluación del trabajo.

Para la rama artística establecen las modalidades del contrato de trabajo, evaluación y formas de remuneración.

Para los atletas establece el sistema de contratación.

En el resto de las materias se rigen por lo dispuesto en este Código y su Reglamento.

ARTÍCULO 77.- Las especificidades de las relaciones laborales de los trabajadores que ocupan cargos de las categorías de operarios, técnicos, trabajadores administrativos y de servicios, que por sus características son designados, así como de los conductores profesionales, se regulan en el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 78.- Los trabajadores contratados por las cooperativas, formas asociativas y otras personas jurídicas con capacidad legal para concertar relaciones de trabajo, tienen los deberes y derechos establecidos en la legislación de trabajo general o en la específica para la actividad que le son de aplicación.

ARTÍCULO 79.- Los extranjeros y las personas sin ciudadanía residentes temporales en Cuba,

están obligados a obtener el permiso de trabajo para realizar cualquier labor, en cumplimiento de las disposiciones contenidas al respecto en el Reglamento de este Código.

CAPÍTULO VIII ORGANIZACIÓN Y NORMACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 80.- Las entidades para incrementar la productividad y eficiencia realizan estudios de organización del trabajo dirigidos a perfeccionar las condiciones técnicas y organizativas de la producción y los servicios, determinar los gastos de trabajo necesario y la plantilla de cargos en correspondencia con las necesidades de la actividad.

ARTÍCULO 81.- En la elaboración de las normas de trabajo es imprescindible tener en cuenta el estado de los equipos y herramientas, las características de las materias primas y materiales, el abastecimiento técnico-material, el nivel de organización del trabajo, la observancia de las normas y reglas de seguridad y salud en el trabajo, así como las demás condiciones técnico-organizativas existentes o de posible creación en cada caso y que pueden incidir en dichas normas.

En el proceso de elaboración de estas normas tiene derecho a participar la organización sindical.

ARTÍCULO 82.- Antes de implantar las normas de trabajo o modificar las existentes es obligatorio crear las condiciones técnico-organizativas y efectuar la discusión previa con los trabajadores, con quince días de antelación como mínimo.

ARTÍCULO 83.- Las plantillas de cargos de las organizaciones superiores de dirección y de las empresas se aprueban por los jefes respectivos y por los órganos, organismos y entidades nacionales con relación a sus unidades presupuestadas, oído el parecer de la organización sindical correspondiente.

En el Reglamento de este Código se regulan los procedimientos para el cumplimiento de lo dispuesto en este Capítulo.

CAPÍTULO IX RÉGIMEN DE TRABAJO Y DESCANSO SECCIÓN PRIMERA

Generalidades

ARTÍCULO 84.- En el presente Código se denomina:

- a) tiempo de trabajo, aquel durante el cual el trabajador cumple sus obligaciones;
- b) tiempo de descanso y necesidades personales, es el comprendido en el tiempo de trabajo que utiliza el trabajador para recuperar las energías gastadas en la actividad laboral y satisfacer sus necesidades personales;
- c) régimen de trabajo y descanso, comprende las jornadas y el descanso semanal;
- d) trabajo nocturno, es el realizado entre las siete pasado meridiano y las siete antes meridiano.

ARTÍCULO 85.- El régimen de trabajo y descanso se determina por los jefes de las organizaciones superiores de dirección y las empresas, de acuerdo con la organización sindical.

En el caso de las unidades presupuestadas lo determinan los jefes de los órganos, organismos y entidades nacionales, de acuerdo con el sindicato nacional correspondiente, con excepción de los horarios de trabajo que son aprobados por el jefe de la entidad.

En ambos casos esta aprobación forma parte del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 86.- Los jefes de los órganos, organismos, entidades nacionales y organizaciones superiores de dirección, para determinados cargos o actividades, pueden aprobar regímenes de trabajo excepcionales cuando se requieran, ya sea por la naturaleza del trabajo, la complejidad de su control, y porque se desarrollen en lugares inhóspitos, inaccesibles o lejanos a la zona de residencia del trabajador, con una debida correspondencia entre el tiempo de trabajo y descanso, en los períodos que comprenda.

SECCIÓN SEGUNDA

Jornada, horario y pausas en el trabajo

ARTÍCULO 87.- La duración de la jornada de trabajo es de ocho 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.

La jornada semanal puede establecerse entre cuarenta y cuarenta y cuatro horas, en dependencia de las labores y la necesidad de reducir gastos.

ARTÍCULO 88.- Excepcionalmente se establecen jornadas de trabajo reducidas con el cobro del salario de la jornada completa, para los trabajadores que están expuestos de modo prolongado a condiciones que pueden afectar su salud. Igual tratamiento salarial se aplica a la jornada reducida aprobada para los jóvenes de quince y dieciséis años que están autorizados a trabajar.

Los cargos y actividades en las cuales se aplican jornadas reducidas son aprobados por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de los jefes de los órganos, organismos y entidades nacionales, cumplido el procedimiento regulado en el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 89.- El horario de trabajo es una medida organizativa para dar cumplimiento a la jornada de trabajo y expresa las horas de comienzo y terminación del trabajo.

El horario de trabajo se aprueba por el jefe de la entidad, de acuerdo con la organización sindical, en correspondencia con los requerimientos técnicos, tecnológicos y organizativos de la producción y los servicios y se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 90.- Excepcionalmente, para determinadas actividades y situaciones, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social y los presidentes de los consejos de la Administración provinciales pueden fijar los horarios de trabajo por interés social o fuerza mayor.

ARTÍCULO 91.- Dentro de la jornada de trabajo a los trabajadores se les concede una o dos pausas con una duración máxima de treinta (30) minutos determinadas por el empleador para el descanso y necesidades personales, de forma tal que no se afecten las labores, ni se modifique la duración de la jornada y el cumplimiento del horario de trabajo establecido.

ARTÍCULO 92.- En las actividades organizadas en uno o dos turnos de trabajo se concede, fuera de la duración de la jornada de trabajo y no computable en esta, una pausa para el almuerzo o la comida no inferior a treinta minutos.

En las actividades en que la producción o los servicios son ininterrumpidos, si en razón del horario de su turno de trabajo resulta necesario, se

concede al trabajador dentro de su jornada laboral, y adicional al tiempo de descanso y necesidades personales, una pausa para que se alimente, la que no puede exceder de treinta minutos.

SECCIÓN TERCERA

Descanso semanal

ARTÍCULO 93.- El trabajador tiene derecho a un descanso semanal mínimo de veinticuatro horas consecutivas.

El día de descanso semanal es generalmente el domingo. En las entidades y actividades en las que no puede interrumpirse el trabajo por las condiciones técnico-organizativas de la producción o porque están obligadas a prestar un servicio cotidiano y permanente a la población o a otras entidades, el descanso se fija cualquier otro día de la semana, de acuerdo con un programa elaborado a ese efecto por el empleador en consulta con los trabajadores.

En los casos excepcionales en que por las características organizativas y tecnológicas, el trabajador debe laborar más de una semana, tiene derecho a disfrutar del descanso semanal acumulado, al finalizar el período que establece el régimen de trabajo aplicado.

SECCIÓN CUARTA

Tratamiento laboral

en los días de conmemoración nacional, oficial y feriados

ARTÍCULO 94.- Los días de conmemoración nacional y feriados son los aniversarios siguientes:

- a) primero de enero, "Aniversario de la Revolución";
- b) primero de mayo, "Día Internacional de los Trabajadores";
- c) veintiséis de julio, "Día de la Rebeldía Nacional"; y
- d) diez de octubre, "Inicio de las Guerras de Independencia".

Se declaran como feriados los días dos de enero, veinticinco y veintisiete de julio; veinticinco y treinta y uno de diciembre de cada año.

La ley puede disponer otros días de conmemoración nacional y feriados.

ARTÍCULO 95.- En los días de conmemoración nacional y feriados, recesan las actividades laborales con excepción de las relacionadas con la

zafra azucarera y otros trabajos agrícolas urgentes, industrias de procesos de producción continua, labores inaplazables de carga y descarga; servicios de transporte y su aseguramiento técnico indispensable, hospitalarios y asistenciales, farmacias, expendios de combustible, funerarias, jardines vinculados con estas y cementerios, servicios de hospedaje, centros turísticos, comunicaciones, transmisiones de radio y televisión, servicios públicos básicos, actividades de pesca y otras autorizadas por la ley.

Los restaurantes, cafeterías, espectáculos públicos, comercio de víveres y otras actividades relacionadas con la elaboración y venta de alimentos a la población laboran en el horario que señalan los órganos, organismos y entidades nacionales respectivos, durante los días de conmemoración nacional y los feriados.

ARTÍCULO 96.- Determinados días de conmemoración nacional y feriados pueden ser habilitados como laborables, en los casos de interés social o de fuerza mayor, previo acuerdo del empleador y la organización sindical correspondiente.

ARTÍCULO 97.- Cuando los días de conmemoración nacional primero de mayo y diez de octubre coinciden con un domingo, se traslada el descanso dominical para el lunes siguiente.

Cuando los días de conmemoración nacional primero de enero y veintiséis de julio coinciden con un domingo, no se efectúa el traslado del descanso dominical, por estar precedidos y seguidos de días feriados.

ARTÍCULO 98.- Se conmemoran oficialmente cada año, las efemérides siguientes:

- a) veintiocho de enero, “Natalicio del Héroe Nacional José Martí Pérez”;
- b) veinticuatro de febrero, “Grito de Baire”;
- c) ocho de marzo, “Día Internacional de la Mujer”;
- d) trece de marzo, “Ataque Revolucionario al Palacio Presidencial”;
- e) dieciséis de abril, “Día del Miliciano”;
- f) diecinueve de abril, “Victoria de Playa Girón”;
- g) diecisiete de mayo, “Día de la Reforma Agraria y del Campesino”;

- h) treinta de julio, caída en combate de Frank País García, “Día de los Mártires de la Revolución”;
- i) doce de agosto, “Victoria popular contra la tiranía machadista”;
- j) seis de octubre, “Día de las Víctimas del Terrorismo de Estado”;
- k) ocho de octubre, caída en combate del Comandante Ernesto Ché Guevara de la Serna, “Día del Guerrillero Heroico”;
- l) veintiocho de octubre, “Desaparición del Comandante Camilo Cienfuegos Gorriarán”;
- m) veintisiete de noviembre, fusilamiento de los estudiantes de medicina, “Día de Duelo Estudiantil”;
- n) dos de diciembre, desembarco de los expedicionarios del Granma, “Día de las Fuerzas Armadas Revolucionarias”;
- y) siete de diciembre, caída en combate del Lugarteniente General Antonio Maceo Grajales, “Día de los caídos en nuestras Guerras de Independencia y en las luchas internacionalistas de nuestro pueblo”.

En los días de conmemoración oficial no recesan las actividades laborales.

ARTÍCULO 99.- Los espectáculos públicos festivos y humorísticos suspenden sus actividades el treinta de julio, caída en combate de Frank País García, “Día de los Mártires de la Revolución”, y el siete de diciembre, caída en combate del Lugarteniente General Antonio Maceo Grajales, “Día de los caídos en nuestras Guerras de Independencia y en las luchas internacionalistas de nuestro pueblo”.

SECCIÓN QUINTA

Días de receso adicional retribuido

ARTÍCULO 100.- El receso laboral con pago del salario, se establece por disposición legal dictada excepcionalmente por los órganos superiores del Estado o Gobierno o por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social en cumplimiento de la decisión gubernamental; es de aplicación a una actividad, territorio o al país, con los objetivos, período de duración o evento, que se definen en la norma jurídica que lo apruebe.

Se declara como día de receso laboral el viernes santo de cada año.

Están exceptuados de recesar las labores relacionadas con la zafra azucarera y otros trabajos agrícolas urgentes, industrias de procesos de producción continua, labores inaplazables de carga y descarga; servicios de transporte y su aseguramiento técnico indispensable, hospitalarios y asistenciales, farmacias, expendios de combustible, funerarias, jardines vinculados con estas y cementerios, servicios de hospedaje, centros turísticos, comunicaciones, transmisiones de radio y televisión, servicios públicos básicos, actividades de pesca y otras autorizadas por la ley.

SECCIÓN SEXTA

Vacaciones anuales pagadas

ARTÍCULO 101.- 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 treinta días naturales.

El trabajador que por la índole de la actividad que desempeña u otras circunstancias, no labora once meses, tiene derecho a vacaciones pagadas de duración proporcional a los días efectivamente laborados.

El trabajador con más de un empleo tiene derecho a disfrutar de un descanso efectivo de vacaciones anuales pagadas hasta de treinta días naturales y cobrar la totalidad de la retribución que por este concepto tenga derecho en cada contrato.

ARTÍCULO 102.- Para determinar el acumulado de días de vacaciones anuales pagadas y la cuantía de la retribución de cada trabajador, se multiplican por el nueve punto cero nueve por ciento los días efectivamente laborados y los salarios percibidos durante el período acumulado que da derecho al descanso.

El receso laboral de los días de conmemoración nacional, de los feriados, las licencias retribuidas por maternidad pre y postnatal, 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.

ARTÍCULO 103.- Las ausencias al trabajo, incluidas las originadas por enfermedad, accidente y otras en que no se paga salario, interrumpen la acumulación del tiempo de las vacaciones anuales pagadas y de los salarios percibidos, la que se reanuda una vez que el trabajador se reintegra efectivamente al trabajo.

ARTÍCULO 104.- Los empleadores están obligados a conceder en uno o varios períodos, las vacaciones anuales pagadas a sus trabajadores y con ese propósito determinan el programa de vacaciones, teniendo en cuenta los requerimientos de la producción o los servicios y la efectividad del descanso.

La programación y concesión de las vacaciones al personal docente de los ministerios de Educación y Educación Superior y de otros organismos con actividades docentes, se ajustan a la organización del trabajo en materia educacional.

ARTÍCULO 105.- El empleador tiene la responsabilidad de adoptar las medidas para hacer cumplir el programa de vacaciones anuales pagadas y que el descanso sea efectivo, el cual puede otorgarse por períodos de treinta, veinte, quince, diez o siete días. No obstante, a solicitud del trabajador, puede considerar como vacaciones pagadas, dentro del período, las ausencias por cuestiones personales impostergables.

ARTÍCULO 106.- Las vacaciones anuales pagadas comienzan a disfrutarse en día laborable. El empleador no puede disponer su inicio en días de conmemoración nacional, feriados, ni de receso adicional retribuido o el día de descanso semanal del trabajador.

El pago de las vacaciones anuales concedidas tiene que efectuarse antes del último día de trabajo precedente al comienzo de su disfrute.

ARTÍCULO 107.- Los períodos de vacaciones programadas se disfrutan dentro del año de trabajo.

Si transcurrido el tiempo acumulado para disfrutar dichos períodos, surgen circunstancias excepcionales que demandan la permanencia del trabajador en su actividad, el empleador oído el criterio de la organización sindical, puede posponer su disfrute o acordar con el trabajador simultanear el cobro

de las vacaciones acumuladas y el salario por el trabajo realizado, garantizando el descanso efectivo de siete días al año como mínimo. El trabajador y el empleador dejan constancia escrita de lo acordado.

Los días trabajados por esta razón acumulan tiempo y salarios a los fines del nuevo período vacacional.

SECCIÓN SÉPTIMA

Licencias no retribuidas a trabajadores con responsabilidades familiares

ARTÍCULO 108.- En el sector estatal a solicitud del trabajador, el jefe de la entidad puede conceder licencias no retribuidas a trabajadores con responsabilidades familiares para su atención y cuidado.

A estos fines, debe determinarse por escrito la fecha de inicio y terminación de la licencia concedida.

CAPÍTULO X

SALARIOS

SECCIÓN PRIMERA

Disposiciones generales

ARTÍCULO 109.- Se considera salario la remuneración en dinero que el empleador paga al trabajador, atendiendo a la calidad y cantidad del trabajo realizado y al tiempo real laborado, según corresponda. Comprende lo devengado de acuerdo con los sistemas de pago por rendimiento o a tiempo, pagos adicionales, trabajo extraordinario, pago en días de conmemoración nacional y feriados, receso laboral retribuido, vacaciones anuales pagadas y otros que disponga la legislación.

ARTÍCULO 110.- Los trabajadores que laboran a tiempo de trabajo completo tienen derecho a cobrar el salario mínimo mensual. El salario mínimo de los trabajadores de ocupación parcial es proporcional a la duración del tiempo trabajado.

SECCIÓN SEGUNDA

Pago en los días de conmemoración nacional, oficial y feriados

ARTÍCULO 111.- En los días de conmemoración nacional y feriados, el salario se abona de la forma siguiente:

a) a los trabajadores cuyas actividades recesan ese día y están sujetos a la forma de pago a rendi-

miento, se les abona el salario promedio, salvo cuando dichos días coincidan con los de su descanso semanal o con aquellos en que disfrutan de vacaciones anuales pagadas, licencia no retribuida o subsidio de seguridad social;

b) a los trabajadores cuyas actividades recesan ese día y están sujetos a la forma de pago a tiempo se les abona su salario diario, salvo cuando dichos días coincidan con su descanso semanal o con aquellos en que disfrutan de vacaciones anuales pagadas, licencia no retribuida o subsidio de seguridad social;

c) a los trabajadores que por la índole de su trabajo están exceptuados de recesar o que tienen que concurrir al trabajo porque se les ha habilitado como laborable ese día, se les abona el pago doble del salario que les corresponde devengar por la producción realizada o el tiempo real trabajado, incluyendo los pagos adicionales a que tengan derecho. El empleador y el trabajador de común acuerdo, cuando el trabajador así lo solicita pueden sustituir el pago doble por el trabajo realizado en ese día, por el pago sencillo y la concesión de un día de descanso con el pago del salario; y

d) los trabajadores que por la índole de su trabajo están exceptuados de recesar en esos días o porque habiéndoseles habilitado esos días como laborables por alguna de las causas que determinan la realización de trabajo extraordinario, tienen que concurrir al trabajo y no lo hacen, no tienen derecho a cobrar salario alguno por ese día.

ARTÍCULO 112.- Los trabajadores que laboran en los espectáculos públicos festivos y humorísticos que recesan el treinta de julio y el siete de diciembre, reciben su salario de conformidad con lo establecido en el inciso a) o b) del artículo anterior, según el caso.

SECCIÓN TERCERA

Garantías y condiciones del pago del salario

ARTÍCULO 113.- El salario mínimo del país, así como el nivel general de los salarios se aprueban por el Consejo de Ministros, atendiendo al desarrollo económico-social alcanzado, oído el parecer de las organizaciones sindicales correspondientes.

En el Reglamento de este Código se define el concepto de cada uno de los elementos del sistema salarial y los procedimientos para su aplicación.

ARTÍCULO 114.- El salario se paga en pesos cubanos al menos una vez al mes, por períodos vencidos, excepto aquellos componentes de la remuneración condicionados al incremento de la eficiencia, en los términos y condiciones que se acuerden por las partes en el contrato de trabajo o Convenio Colectivo de Trabajo. El trabajador puede, por razones justificadas y acordadas con el empleador, autorizar por escrito a un familiar u otra persona a cobrar su salario.

Para modificar el día y las condiciones de pago del salario el empleador, previo acuerdo con la organización sindical, lo comunica a los trabajadores con no menos de quince días de antelación a su ejecución. Cuando el día del pago del salario coincida con uno no laborable, este se realiza el día laborable anterior.

El trabajador tiene derecho a examinar los documentos que hayan servido de base para el pago de su salario.

ARTÍCULO 115.- El salario de los trabajadores durante el período de prueba y el de aquellos que son trasladados definitivamente de cargo, se corresponde con el definido para el cargo que desempeñan o el que pasan a ocupar.

ARTÍCULO 116.- El trabajador cobra el salario que corresponde al tiempo de la jornada laboral a la que no asiste con conocimiento del empleador y lo acredita, de acuerdo con las regulaciones que para cada caso establece la ley, cuando concurren los motivos siguientes:

- a) desempeñar funciones como diputado a la Asamblea Nacional, delegado a las asambleas provinciales y municipales del Poder Popular;
- b) actuar como juez lego de los tribunales populares;
- c) participar como delegado o invitado en congresos y conferencias que convoquen el Gobierno o las organizaciones políticas y de masas;
- d) concurrir a citación judicial del Tribunal o la Fiscalía o los órganos de investigación;
- e) asistir a citación o participar en movilización militar;

- f) disfrutar de licencias deportivas y culturales debidamente autorizadas;
- g) licencia por fallecimiento del padre, la madre, el cónyuge, hermanos e hijos;
- h) someterse a exámenes médicos programados por el empleador o en cumplimiento de requisitos establecidos en la legislación vigente;
- i) realizar donación voluntaria de sangre;
- j) movilizaciones ante desastres naturales, tecnológicos o sanitarios;
- k) asistir a consultas médicas programadas para los trabajadores portadores del virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) o enfermos del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA);
- l) estar detenido o sometido a prisión provisional, cuando el acusado no resulta sancionado; y
- m) otras situaciones que prevé la ley.

En el Reglamento de este Código se regulan los procedimientos para el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

ARTÍCULO 117.- Los empleadores pueden efectuar retenciones en el salario de los trabajadores y en las prestaciones monetarias de la seguridad social a corto plazo, por los motivos siguientes:

- a) embargo de pensiones alimenticias por decisiones de la autoridad competente;
- b) embargo de créditos a favor del Estado, las empresas y bancos por decisión de la autoridad competente; y
- c) las demás que autoriza la ley en las cuantías que establece;

Las retenciones solo pueden ascender a un tercio del salario total devengado o la prestación, pudiendo alcanzar hasta la mitad de este en los casos de los incisos a) y b).

SECCIÓN CUARTA

Trabajo extraordinario y su compensación

ARTÍCULO 118.- Se considera trabajo extraordinario el que se convoca por iniciativa del empleador, en exceso de la jornada de trabajo, o en su caso, de la jornada aprobada, y puede adoptar la forma de horas extras, de doble turno o de habilitación como laborables de los días de descanso semanal.

La relación de cargos y áreas de trabajo para las que se puede decidir la utilización del doble turno, se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 119.- El trabajo extraordinario que adopta las formas de horas extras o habilitación como laborable del día de descanso semanal, requiere del acuerdo previo del empleador y de la organización sindical correspondiente.

ARTÍCULO 120.- Los trabajadores no están obligados a realizar labores extraordinarias, salvo en los siguientes casos de interés social:

- a) tareas apremiantes para la defensa del país;
- b) prevenir o eliminar las consecuencias de una catástrofe o de un accidente o avería de producción o los servicios;
- c) labores urgentes de reparación de muebles o inmuebles, cuando el mal estado de estos ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o de la población;
- d) labores urgentes destinadas al restablecimiento de servicios públicos o reparar las consecuencias de desastres naturales que afecten dichos servicios;
- e) doblar turno para suplir la ausencia imprevista de trabajadores que desempeñan cargos cuyas labores no pueden interrumpirse y se encuentre consignado en el Convenio Colectivo de Trabajo;
- f) trabajo estacional intenso o que deba cumplirse en una fecha determinada cuando no sea posible aumentar el número de trabajadores, por razones técnicas o por carecer de estos; y
- g) otras situaciones previstas en la legislación, con carácter excepcional o temporal.

ARTÍCULO 121.- El trabajador no está obligado a laborar, por concepto de horas extras, más de cuatro horas en dos días consecutivos, ni a doblar más de dos turnos en cada semana. Tampoco le es exigible que labore más de ciento sesenta horas extraordinarias al año, cuando concurren horas extras, doble turno y habilitación de los días de descanso semanal.

ARTÍCULO 122.- A los trabajadores vinculados a los procesos de producción o servicios que realizan trabajo extraordinario, se les retribuye en

efectivo el tiempo que laboran en estas condiciones. Igual tratamiento se les aplica a los no vinculados directamente, cuando por iniciativa y decisión del empleador efectúan este trabajo. El trabajo extraordinario se retribuye con un incremento del veinticinco por ciento, en relación con el salario del cargo.

Excepcionalmente, en los convenios colectivos de Trabajo se puede incluir la compensación mediante tiempo de descanso proporcional con el cobro del salario a los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior.

En el Reglamento de este Código se regulan los casos y situaciones en que no es de aplicación este artículo.

SECCIÓN QUINTA

Otros pagos

ARTÍCULO 123.- Las empresas a partir de las utilidades después del pago de impuestos, cumplidos los compromisos con el Estado y los requisitos establecidos, pueden crear un fondo de estimulación a los trabajadores.

ARTÍCULO 124.- El empleador está obligado a brindar transportación, alimentación y alojamiento o, en su caso, a sufragar los gastos por estos conceptos en la cuantía establecida, cuando los trabajadores son enviados eventual o temporalmente a realizar labores que implican una variación de su lugar habitual de alimentación y alojamiento.

La cuantía y condiciones de estos pagos se regulan en la legislación dictada por el Ministro de Finanzas y Precios.

ARTÍCULO 125.- No se considera salario lo percibido por el trabajador por estipendios, viáticos, prestaciones de la seguridad social, alquiler de equipos, herramientas y medios que aporte el trabajador y otros definidos por ley.

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA

Disposiciones generales

ARTÍCULO 126.- La seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivos garantizar condiciones seguras e higiénicas, prevenir los accidentes,

enfermedades profesionales y otros daños a la salud de los trabajadores y al medio ambiente laboral.

ARTÍCULO 127.- El empleador está obligado a cumplir la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo y 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.

SECCIÓN SEGUNDA

Incidentes, accidentes

y enfermedades profesionales

ARTÍCULO 128.- Se denomina incidente al suceso acaecido en el trabajo o en relación con este, con posibilidad de convertirse en accidente de trabajo u otros daños, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales o estas no afectan su capacidad para el trabajo.

ARTÍCULO 129.- El accidente de trabajo es un hecho repentino relacionado causalmente con este, que produce al trabajador una lesión corporal que afecta su capacidad para laboral por una o varias jornadas de trabajo, o la muerte.

ARTÍCULO 130.- La enfermedad profesional es la alteración de la salud, patológicamente definida, generada por razón de la actividad laboral en trabajadores que en forma habitual se exponen a factores que producen enfermedades y que están presentes en el medio laboral o en determinados cargos y que es reconocida en la legislación vigente.

ARTÍCULO 131.- El empleador está obligado a 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 contrato de trabajo con él.

Los trabajadores tienen la obligación de informar a los empleadores acerca de los incidentes y accidentes de trabajo.

El procedimiento para la investigación, registro e información de los incidentes y accidentes de trabajo, se establece en el Reglamento del Código.

ARTÍCULO 132.- El listado de enfermedades profesionales reconocidas nacionalmente y el procedimiento para su análisis, prevención y control, se determinan por el Ministro de Salud Pública.

ARTÍCULO 133.- El trabajador que sufre un accidente de trabajo o contrae una enfermedad profesional tiene derecho a las prestaciones en servicios, en especies y monetarias, de acuerdo con los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de seguridad social correspondiente.

SECCIÓN TERCERA

Obligaciones y derechos de las partes

ARTÍCULO 134.- El empleador, oído el parecer de la organización sindical, está obligado a identificar y evaluar los riesgos en el trabajo y realizar acciones preventivas para disminuirlos o evitarlos.

El trabajador tiene derecho a laborar en condiciones seguras e higiénicas. Los trabajadores participan en la identificación y evaluación de los riesgos en el trabajo y cumplen las medidas indicadas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

El Reglamento del Código establece el procedimiento para el control de los riesgos en el trabajo.

ARTÍCULO 135.- El empleador está obligado a dar instrucción a los trabajadores sobre los riesgos en el trabajo y los procedimientos para realizar su labor de forma segura y saludable.

Los trabajadores tienen derecho a recibir la instrucción sobre seguridad y salud en el trabajo y el deber de cumplirla.

El Reglamento del Código establece las indicaciones para la instrucción de seguridad y salud en el trabajo.

ARTÍCULO 136.- Se denomina equipo de protección personal al dispositivo o medio que requiere utilizar individualmente un trabajador, para protegerse contra uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad y su salud, así como los componentes, partes, piezas o accesorios intercambiables que son indispensables para su funcionamiento correcto. Comprende la ropa y calzado, que cumplen la función protectora de los riesgos existentes durante el trabajo.

ARTÍCULO 137.- Es obligación del empleador 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 requisitos de seguridad y salud en el trabajo.

Los trabajadores tienen el derecho de recibir los equipos y medios de protección personal que necesiten en el puesto de trabajo que desempeñan y están obligados a utilizar los equipos de protección personal entregados por el empleador, conforme a las normas establecidas, así como velar por su conservación y mantenimiento.

ARTÍCULO 138.- Es obligación del empleador 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. Los trabajadores tienen el derecho y el deber de someterse a exámenes médicos en las fechas que les sean señaladas.

El Ministro de Salud Pública establece el listado de cargos o actividades que por sus características requieren la realización de exámenes pre-emplazo y periódicos, su realización, especificidades y periodicidad.

ARTÍCULO 139.- Si un trabajador considera que su vida se encuentra en peligro inminente, por la no aplicación de las medidas de protección pertinentes, tiene derecho a no laborar en su puesto de trabajo o a no realizar determinadas actividades propias de este, hasta tanto se elimine el peligro existente, pero queda obligado a trabajar provisionalmente en otro puesto de trabajo que le sea asignado por el empleador. La organización sindical puede exigir el ejercicio de este derecho.

ARTÍCULO 140.- Los equipos que por sus características tecnológicas pueden ocasionar, en caso de averías, graves daños a los trabajadores, a las instalaciones y a la población circundante, se consideran de alto riesgo industrial y requieren para su operación un certificado de seguridad como constancia del cumplimiento de los requisitos establecidos en las normativas o reglamentos técnicos, expedido por entidades especializadas.

SECCIÓN CUARTA

Organismos rectores en materia de seguridad y salud en el trabajo

ARTÍCULO 141.- Los ministerios de Trabajo y Seguridad Social, de Salud Pública, del Interior y de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, son los rectores de la seguridad y salud en el trabajo, y dentro de los límites de sus facultades proponen, dirigen y controlan la aplicación de las políticas del Estado y el Gobierno en esta materia.

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social proponer la política general de protección y seguridad del trabajo y aprobar los equipos de protección personal que se produzcan o importen; el Ministerio de Salud Pública se responsabiliza con la higiene del trabajo y la salud ocupacional; al Ministerio del Interior le corresponde la prevención contra incendios, el servicio de su extinción además del uso, manipulación, transporte y almacenamiento de explosivos y sustancias peligrosas; y el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente vela por la seguridad biológica y radiológica.

ARTÍCULO 142.- Los organismos que integran el sistema nacional de educación y otros que atienden integralmente la formación técnico-profesional y superior, garantizan en los planes y programas de estudio la integración de los contenidos generales y específicos sobre la seguridad y salud en el trabajo, con el fin de fomentar hábitos seguros e higiénicos para lo cual dictan las normas correspondientes.

SECCIÓN QUINTA

Reglamentos y normas

de ramas de la producción y los servicios

ARTÍCULO 143.- Los ministerios que dirigen y controlan las políticas en sectores, ramas y actividades, elaboran, aprueban y controlan el cumplimiento de los reglamentos y normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En el Reglamento de este Código se determinan las actividades en las que se dictan los reglamentos y normas.

ARTÍCULO 144.- Los ministerios que dirigen y controlan las políticas en sectores, ramas y acti-

vidades, determinan los equipos de alto riesgo industrial en el marco de sus competencias y certifican el cumplimiento de los requisitos de seguridad en su importación, fabricación, montaje, explotación, mantenimiento y reparación, así como garantizan la formación técnica especializada de sus operarios por entidades acreditadas a tales efectos.

CAPÍTULO XII

DISCIPLINA DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA

Violaciones de la disciplina de trabajo y medidas disciplinarias

ARTÍCULO 145.- Los trabajadores tienen el deber de realizar su trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, cumplir con las normas de conducta, disciplina y con el orden establecido, así como cuidar de los recursos y medios que utilizan en el desempeño de su labor y responder por los daños que ocasionen.

ARTÍCULO 146.- El empleador es el responsable de la dirección, organización del proceso de trabajo y su control, para lo que debe asegurar el conocimiento por los trabajadores de sus atribuciones y obligaciones; garantizar las condiciones de trabajo adecuadas y el disfrute de los derechos reconocidos en la legislación de trabajo, así como desarrollar adecuadas relaciones con los trabajadores, basadas en la atención a sus opiniones y quejas, la protección a la integridad física, psicológica y el debido respeto a la dignidad de los mismos.

ARTÍCULO 147.- Se consideran violaciones de la disciplina de trabajo las siguientes:

- a) infracción del horario de trabajo o abandono del puesto de trabajo sin autorización del jefe inmediato o desaprovechamiento de la jornada;
- b) ausencia injustificada;
- c) desobediencia a las orientaciones de los superiores;
- d) falta de respeto a superiores, compañeros de trabajo o a otras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo;
- 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 deberes de trabajo;
- g) violaciones de las disposiciones vigentes en la entidad sobre la seguridad y protección de la información oficial, el secreto técnico o comercial, la seguridad informática y para la seguridad y protección física;
- h) incumplimiento injustificado por parte del trabajador de los deberes que la legislación establece sobre seguridad y salud en el trabajo;
- i) daño y pérdida de los bienes de la entidad o de terceras personas, en ocasión del desempeño del trabajo;
- j) sustracción, desvío o apropiación de bienes o valores propiedad del centro de trabajo o de terceros;
- k) cometer en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo, hechos que pueden ser constitutivos de delitos; y
- l) modificar el expediente laboral o aportar documentos carentes de autenticidad para obtener beneficios laborales o de seguridad social mediante engaño.

ARTÍCULO 148.- En las entidades, además de las violaciones de la disciplina de trabajo contenidas en este Código, son de aplicación las violaciones específicas incorporadas en los reglamentos disciplinarios, que pueden ser internos, ramales y de actividad.

El Reglamento de este Código determina el procedimiento para la elaboración, aprobación y revisión de estos reglamentos.

ARTÍCULO 149.- El empleador o la autoridad facultada, teniendo en cuenta la naturaleza de la infracción cometida, las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos, los daños y perjuicios causados, las condiciones personales del trabajador, su historia laboral y su conducta actual, puede aplicar una de las medidas disciplinarias siguientes:

- a) amonestación pública ante el colectivo del trabajador;
- b) multa de hasta el importe del veinticinco por ciento del salario básico de un mes, mediante descuentos de hasta un diez por ciento del salario mensual;

- c) suspensión del vínculo con la entidad sin retribución, por un término de hasta treinta días naturales;
- d) traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por término de hasta un año con derecho a reintegrarse a su plaza;
- e) traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador; y
- f) separación definitiva de la entidad.

ARTÍCULO 150.- Cuando el trabajador incurre en una violación considerada grave en los reglamentos disciplinarios, el empleador o la autoridad facultada aplica una de las medidas siguientes:

- a) traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, por un término no menor de seis meses ni mayor de un año, con derecho a reintegrarse a su plaza;
- b) traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador; y
- c) separación definitiva de la entidad.

SECCIÓN SEGUNDA

Aplicación de las medidas disciplinarias

ARTÍCULO 151.- El empleador o la autoridad facultada en los reglamentos disciplinarios, oído el criterio de la organización sindical, puede imponer directamente mediante resolución o escrito fundamentado y con efecto inmediato, las medidas disciplinarias a aquellos trabajadores que violen la disciplina de trabajo establecida.

El procedimiento para la aplicación de las medidas disciplinarias aparece regulado en el reglamento de este código.

ARTÍCULO 152.- Las medidas disciplinarias se imponen por la autoridad facultada para aplicarla, dentro de los treinta días hábiles siguientes, en que llegue a su conocimiento la infracción de que se trate.

Cuando para imponer una medida por una infracción disciplinaria considerada grave se requiere la realización de una investigación previa, el inicio de esta suspende el término antes señalado hasta treinta días hábiles por solo una vez. El

término interrumpido comienza a transcurrir nuevamente al día siguiente de haber finalizado dicha indagación. Del inicio de la investigación, la autoridad facultada deja constancia escrita a los fines del cómputo del término correspondiente, la que es notificada al trabajador.

Si la autoridad facultada considera que por la gravedad de la violación y la posibilidad de su repetición es conveniente que el presunto infractor no permanezca en su labor habitual durante la realización de la investigación a que se refiere el párrafo anterior, puede disponer mediante escrito fundamentado y con efecto inmediato, la medida cautelar de suspensión provisional del cargo y del salario o el traslado provisional a otro cargo por el mismo término de hasta treinta días hábiles.

ARTÍCULO 153.- El término para imponer la medida disciplinaria se suspende, por solo una vez, durante el período en que la trabajadora o en su caso el trabajador se encuentran de licencia pre y postnatal por maternidad, con incapacidad temporal para trabajar debido a enfermedad profesional o accidente de trabajo, movilización militar o económica, que impida su asistencia a la entidad.

Durante la hospitalización del trabajador debido a enfermedad o accidente de origen común, la autoridad facultada puede efectuar la suspensión del término para la imposición de la medida disciplinaria, dejando constancia de ello en el escrito sancionador, siempre que la invalidez temporal no sea a consecuencia de una auto provocación o de la realización de un hecho de los que puede ser constitutivo de delito.

ARTÍCULO 154.- Si el trabajador comete la violación de la disciplina estando ocasionalmente en el extranjero, a bordo de una nave aérea o marítima, el término dentro del cual puede aplicarse la medida comienza a contarse a partir del día siguiente a aquel en que el trabajador regrese al territorio nacional.

ARTÍCULO 155.- La acción para imponer una medida disciplinaria prescribe transcurrido un año a partir de la fecha en que se cometió la infracción. En los casos en que la violación consiste en sustracción, desvío o apropiación de bienes o valores propiedad del centro de trabajo o de terce-

ros, cometer hechos o incurrir en conductas que pueden ser constitutivas de delitos en el centro de trabajo o en ocasión del desempeño del trabajo, el término de prescripción es de tres años.

ARTÍCULO 156.- Las medidas disciplinarias son efectivas a partir del día hábil siguiente al de su notificación por escrito al trabajador, con independencia de que muestre inconformidad con ellas.

ARTÍCULO 157.- La autoridad facultada para aplicar una medida disciplinaria por hechos que puedan ser constitutivos de delitos, no queda exenta de la obligación de denunciarlos, tal y como se establece en la Ley de Procedimiento Penal vigente.

La incoación del proceso penal y, en su caso, la exigencia de la responsabilidad material, no impide la ejecución de la medida disciplinaria impuesta, ni paraliza el proceso laboral correspondiente.

SECCIÓN TERCERA

Separación del sector o actividad

ARTÍCULO 158.- En los sectores o actividades de la educación, la investigación científica, el turismo, la aeronáutica civil, así como en los centros asistenciales de la salud, en la rama de transporte ferroviario y en cualquier otro que se disponga por la autoridad competente, puede aplicarse la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, ante la ocurrencia de violaciones de la disciplina de suma gravedad que afecten sensiblemente el prestigio de la actividad de que se trate.

Las autoridades facultadas para imponer esta medida disciplinaria y el procedimiento para resolver las inconformidades contra ella, se regulan en el Reglamento de este Código.

SECCIÓN CUARTA

Rehabilitación, reparación de daños e indemnización de perjuicios al trabajador

ARTÍCULO 159.- El empleador procede a la rehabilitación de los trabajadores a los que se haya aplicado medida disciplinaria, en los términos y condiciones que establece el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 160.- El trabajador tiene derecho a recibir del empleador la reparación de los daños y la indemnización de los perjuicios sufridos por

violación de sus derechos de trabajo y por imposición indebida de medidas disciplinarias.

Se considera que la imposición de la medida disciplinaria es indebida, cuando el órgano que resuelve los conflictos o la autoridad competente dispone:

- a) su exoneración;
- b) modificar por una medida disciplinaria de menor severidad;
- c) anular la medida disciplinaria por ser extemporánea;
- d) anular la medida disciplinaria por haber sido impuesta por una persona no facultada;
- e) anular la medida disciplinaria por haberse utilizado un procedimiento diferente al que corresponde.

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

ARTÍCULO 161.- El órgano o autoridad competente para determinar la cuantía de la indemnización, tiene en cuenta lo siguiente:

- a) que la indemnización no puede ser nunca superior al salario que devenga el trabajador de encontrarse trabajando, deducidos de los salarios percibidos por actividades de trabajo realizadas durante el proceso; y
- b) el tiempo en que el trabajador dejó de percibir su salario o la cuantía en que este quedó disminuido.

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.

ARTÍCULO 162.- 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 de cargo acumula tiempo y los salarios que correspondan, a los fines de las vacaciones anuales pagadas, la antigüedad, seguridad social y otros derechos establecidos en la ley.

ARTÍCULO 163.- La decisión firme de la autoridad facultada del órgano o del Tribunal que resolvió

el recurso se considera efectiva desde la aplicación inicial de la medida disciplinaria por el empleador. En caso de que se haya aplicado medida cautelar, se considera desde la aplicación de esta.

ARTÍCULO 164.- Los trabajadores de cualquier categoría ocupacional, responden materialmente de los daños que ocasionan a los recursos materiales y financieros de su centro de trabajo o en cualquier otro en el desempeño de sus funciones y comprende una de las medidas siguientes:

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

Cuando el daño o perjuicio económico se ocasiona al incurrir en una violación de la disciplina de trabajo, la aplicación de la responsabilidad material es independiente de la imposición de la medida disciplinaria que corresponda.

La legislación específica establece el procedimiento para hacer efectiva la responsabilidad material.

CAPÍTULO XIII SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA

Disposiciones generales

ARTÍCULO 165.- Los trabajadores tienen derecho a reclamar contra las medidas disciplinarias que le son impuestas, así como a promover acciones para el reconocimiento, restablecimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo y de seguridad social, consagrados en la legislación, ante los órganos, autoridades e instancias competentes.

ARTÍCULO 166.- Los trabajadores según el sector donde laboran, reclaman sus derechos de trabajo y seguridad social al:

- a) Sistema de Justicia Laboral en los órganos, organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales, en ambos casos su sistema empresarial y presupuestado; empresas y dependencias de las organizaciones políticas y de masas, entidades empleadoras de las inversiones extranjeras y aquellas que contratan directamente la fuerza de trabajo, con las excepciones reguladas en el presente Código;

- b) Sistema judicial, para los contratados por personas naturales autorizadas para ello y para los trabajadores asalariados de las formas asociativas y de las cooperativas, una vez agotado el procedimiento específico cuando así se establezca.

SECCIÓN SEGUNDA

Del Sistema de Justicia Laboral

ARTÍCULO 167.- En las entidades estatales en que se aplica el Sistema de Justicia Laboral, la solución de los conflictos de trabajo que se suscitan entre los trabajadores o entre estos y las administraciones, se realiza por el Órgano de Justicia Laboral, como primera instancia de reclamación para las medidas disciplinarias y los derechos de trabajo.

En los casos de las medidas disciplinarias en que proceda y en los derechos de trabajo, las partes pueden reclamar en segunda instancia al Tribunal Municipal Popular correspondiente.

ARTÍCULO 168.- En la solución de los conflictos de trabajo rigen los principios procesales siguientes:

- a) Inmediatez: el órgano primario al que corresponde la solución del conflicto está próximo al lugar donde este se origina;
- b) comparecencia de las partes: los que resuelven el conflicto obtienen directamente mayor claridad de los hechos mediante el conocimiento en un mismo acto de los relatos y argumentos de las partes;
- c) celeridad: las controversias deben ser resueltas con la mayor rapidez posible, sin que ello implique menoscabo de las garantías procesales debidas a las partes;
- d) sencillez: despoja al procedimiento de formalismo y solemnidades innecesarios;
- e) impulso de oficio: la conducción del proceso hasta su término se lleva a cabo sin necesidad de instancia de las partes;
- f) oralidad: predominio en el proceso de la forma oral;
- g) publicidad: las comparecencias y otros actos procesales pueden ser presenciados por los trabajadores y, en su caso, por otras personas que no son partes en el conflicto;

- h) respeto a la legalidad: los integrantes de los órganos que resuelven los conflictos deben obediencia a la ley, así como el cumplimiento por las partes de las decisiones firmes dictadas por ellos; e
- i) intermediación: los integrantes del órgano de solución del conflicto que participan en la comparecencia y en la práctica de pruebas, acuerdan el fallo y dictan la solución del asunto.

ARTÍCULO 169.- Los órganos de Justicia Laboral se constituyen en las entidades, integrados por miembros electos y designados.

Los procedimientos para la constitución de los órganos de Justicia Laboral, integración, sustitución de los miembros, período de designación o elección y la solución de los conflictos de trabajo se regula en el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 170.- El trabajador que es objeto de aplicación de una medida por violación de la disciplina de trabajo o su representante, puede establecer la reclamación correspondiente ante un miembro del Órgano de Justicia Laboral dentro del término de siete días hábiles siguientes a su notificación.

Las condiciones para la designación del representante se regulan en el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 171.- Los trabajadores tienen un término de ciento ochenta días naturales para formular reclamaciones relativas a sus derechos de trabajo ante el Órgano de Justicia Laboral, 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 establece la ley.

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. No obstante, el cobro de salarios o prestaciones dejados de satisfacer total o parcialmente, procede solo con respecto a los ciento ochenta días anteriores a la fecha de haberse interpuesto la reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral.

ARTÍCULO 172.- Los órganos de Justicia Laboral conocen también de las reclamaciones sobre los derechos de trabajadores que se encuentran

desvinculados de la entidad de que se trate, cuando son presentadas dentro del término de ciento ochenta días naturales posteriores a aquel en que se haya producido la supuesta violación de los derechos.

ARTÍCULO 173.- El Órgano de Justicia Laboral a partir del día siguiente de recibir la reclamación del trabajador, cuenta con un término de hasta veinticuatro días hábiles para emitir la decisión que corresponda y notificarlo a las partes.

La decisión en el proceso laboral se dicta con independencia del resultado del proceso penal.

ARTÍCULO 174.- El Órgano de Justicia Laboral es la primera y única instancia de reclamación, por lo que su decisión es firme y de inmediato cumplimiento, cuando las medidas disciplinarias consisten en:

- a) amonestación pública ante el colectivo del trabajador;
- b) multa de hasta el importe del veinticinco por ciento del salario básico de un mes, mediante descuentos de hasta un diez por ciento del salario mensual; y
- c) suspensión del vínculo con la entidad sin retribución, por un término de hasta treinta días naturales; y
- d) traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por el término de hasta un año con derecho a reintegrarse a su plaza.

ARTÍCULO 175.- Cuando las medidas disciplinarias aplicadas inicialmente son las de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba, separación definitiva de la entidad y en los casos de reclamaciones de derechos de trabajo, si el trabajador o la administración están inconformes con la decisión del órgano de Justicia Laboral, pueden reclamar ante el Tribunal Municipal Popular correspondiente.

El procedimiento de presentación de la demanda al Tribunal Municipal Popular por conducto del Órgano de Justicia Laboral, se establece en el Reglamento de este Código.

ARTÍCULO 176.- Los tribunales municipales populares resuelven dentro del término de veinticuatro días hábiles, las demandas de las partes

contra las decisiones de los órganos de Justicia Laboral.

Contra lo resuelto por los tribunales municipales populares en materia de disciplina y de derechos de trabajo no procede recurso en lo administrativo, ni en lo judicial.

ARTÍCULO 177.- Las decisiones firmes de los órganos encargados de la solución de los conflictos de trabajo son de obligatorio cumplimiento por las partes, aunque se modifique o varíe la administración de la entidad por cualquier causa o porque se subrogue otra en su lugar.

Los órganos que solucionan los conflictos de trabajo no pueden adoptar decisiones que impliquen violación de la legalidad, renuncia o modificación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores.

En el Reglamento de este Código se establece el procedimiento para la anulación de las decisiones firmes de los órganos de justicia laboral no ajustados a la legislación, incluidos los que se hayan adoptado violando las normas y los procedimientos establecidos.

ARTÍCULO 178.- Las partes pueden solicitar procedimiento de revisión ante el Tribunal Supremo Popular, contra las sentencias firmes dictadas por los tribunales municipales populares, en las materias de derecho de trabajo y si la medida disciplinaria inicial impuesta es la de separación definitiva de la entidad, cuando:

- a) se evidencia su ilegalidad, arbitrariedad, improcedencia o injusticia notoria;
- b) se conozcan nuevos hechos de los que no se tuvo noticias antes o aparezcan nuevas pruebas;

ARTÍCULO 179.- La solicitud puede ser presentada por las partes interesadas, dentro de los noventa días posteriores a la notificación de la sentencia dictada por el Tribunal Municipal Popular.

Cuando la solicitud se fundamenta en la causal prevista en el inciso b) del artículo anterior, el término de presentación es prorrogable hasta ciento ochenta días posteriores a la notificación de la sentencia.

SECCIÓN TERCERA

Reclamación al Sistema Judicial en el sector no estatal

ARTÍCULO 180.- Los trabajadores contratados por personas naturales autorizadas para ello presen-

tan sus reclamaciones en materia laboral directamente ante los tribunales municipales populares, cumpliendo el procedimiento establecido en la ley.

En las formas asociativas y cooperativas las reclamaciones en materia laboral de los trabajadores asalariados, se resuelven por el procedimiento específico y, una vez agotado este, cuando así se establezca, pueden acudir a la vía judicial.

CAPÍTULO XIV

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 181.- Por el Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte la organización sindical y de la otra parte, el empleador, acuerdan lo concerniente a las condiciones de trabajo y la mejor aplicación y exigencia de los derechos y obligaciones recíprocos que rigen las relaciones de trabajo y el proceso de trabajo en la entidad.

ARTÍCULO 182.- Las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo deben contener las especificidades de la entidad sobre los deberes y derechos que asumen las partes para el cumplimiento de la legislación, y cuando resulta procedente, se basan en los lineamientos generales acordados entre el órgano, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional y el sindicato nacional correspondiente.

Las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo contrarias a la ley, se consideran nulas a todos los efectos y carecen de valor legal.

ARTÍCULO 183.- Las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo son de obligatorio cumplimiento, aun para aquellos trabajadores que no sean integrantes de la organización sindical firmante o que hayan ingresado a la entidad con posterioridad a su concertación. El Convenio Colectivo de Trabajo para su validez, tiene que ser discutido y aprobado en asamblea de trabajadores.

Las partes están obligadas a divulgar su contenido a los trabajadores y a la custodia del documento.

ARTÍCULO 184.- Las partes pueden acordar extender la aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo a centros o áreas de trabajo fuera del lugar donde fue concertado, en cuyo caso pueden incluirse anexos donde queden incluidas las especificidades de cada lugar.

ARTÍCULO 185.- Las partes acuerdan el período de vigencia del Convenio Colectivo de Tra-

bajo, cuya duración no puede ser menor de un año ni mayor de tres años, sin perjuicio de que puedan prever cláusulas revisables en períodos menores.

Las partes pueden acordar la prórroga de la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo, por un límite que no exceda de la mitad del período para el cual fue pactado. Vencido el período previsto, las cláusulas que garanticen los derechos esenciales de los trabajadores continúan vigentes hasta tanto se suscriba el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 186.- Las partes acuerdan la periodicidad con que comprueban el cumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo, de cuyos resultados informan a los trabajadores en asamblea convocada al efecto.

ARTÍCULO 187.- Para resolver las discrepancias que surjan en el proceso de elaboración, modificación y revisión del Convenio Colectivo de Trabajo, así como en relación a la interpretación o cumplimiento de las cláusulas, las partes pueden acordar, luego de agotado el proceso conciliatorio, someterlo al procedimiento de arbitraje, conforme a lo previsto en el Reglamento de este Código.

CAPÍTULO XV

AUTORIDADES DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

ARTÍCULO 188.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se encarga de proponer, dirigir y controlar la política del Estado y el Gobierno en materia de trabajo y seguridad social.

Para el cumplimiento de sus funciones específicas, cuenta con unidades organizativas subordinadas y adscriptas.

ARTÍCULO 189.- Las direcciones de trabajo territoriales cumplen las funciones y atribuciones en materia de trabajo y de seguridad social asignadas por la legislación.

SECCIÓN SEGUNDA

Inspección del trabajo

ARTÍCULO 190.- La inspección del trabajo controla el cumplimiento de la legislación de trabajo, de seguridad social y dispone o aplica las medidas legalmente establecidas.

ARTÍCULO 191.- La inspección del trabajo es facultad de:

- a) el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respecto a la legislación de trabajo y seguridad social;
- 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, explosivos y sustancias peligrosas;
- d) el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, en lo relativo a las sustancias biológicas, radiológicas y al medio ambiente; y
- e) los órganos, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y los consejos de la Administración, que dentro de sus respectivos sistemas realizan inspecciones.

El control del cumplimiento de la legislación de trabajo y de seguridad social, se ejecuta también por los empleadores.

ARTÍCULO 192.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ejecuta la inspección del trabajo mediante la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo y sus filiales en los respectivos territorios.

Los sujetos de la inspección del trabajo son los empleadores radicados en el territorio nacional y otros que la ley determine.

ARTÍCULO 193.- De los resultados de la inspección debe suministrarse información al empleador, a la organización sindical correspondiente y a los trabajadores.

ARTÍCULO 194.- Las infracciones de la legislación de trabajo y de seguridad social, las medidas, así como el procedimiento para su aplicación y los recursos se regulan en el Reglamento de este Código.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Los términos establecidos en el presente Código y en la legislación complementaria se consideran referidos a días naturales, salvo cuando expresamente se dispone que sean días hábiles.

Con respecto a la actuación del Órgano de Justicia Laboral, se toman como días hábiles, los días laborables considerados como tales en correspon-

dencia con el régimen de trabajo y descanso aprobado en la entidad donde está constituido y con relación a los tribunales populares, los establecidos como tales en la actividad judicial.

Los términos comienzan a contarse a partir del día natural o hábil, según el caso, siguiente al acto o hecho que los origina y vencen el último día, salvo que este coincida con un día inhábil, en que el vencimiento se traslada para el próximo día hábil.

SEGUNDA: Cuando en la legislación vigente aparecen referencias a regulaciones sustituidas por el nuevo texto del presente Código y su Reglamento, se consideran referidas a los correspondientes capítulos o artículos de estos.

TERCERA: A los fines de garantizar que al momento de la entrada en vigor del Código de Trabajo, se hayan dictado el Reglamento y el resto de las disposiciones complementarias se dispone lo siguiente:

- a) el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en un término de hasta cuarenta y cinco días, a partir de la aprobación de esta Ley, presenta al Consejo de Ministros el proyecto de Reglamento del presente Código de Trabajo;
- b) en un término de hasta cuarenta y cinco días a partir de la aprobación de la presente Ley, los ministerios de Educación y Educación Superior presentan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la reglamentación concerniente a la evaluación del trabajo del personal docente, el Ministerio de Cultura la referida a las modalidades del contrato de trabajo, evaluación y formas de remuneración para la rama artística y el Instituto Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación lo referido al sistema de contratación de los atletas;
- c) en un término de hasta cuarenta y cinco días a partir de la aprobación de la presente Ley, el Ministerio de Salud Pública presenta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las regulaciones concernientes a: contratación, ubicación, reubicación, promoción e inhabilitación de los profesionales y técnicos de la medicina; el listado de enfermedades profesionales y el procedimiento para su análisis, prevención y control;

y el listado de cargos o actividades que por sus características requieren la realización de los exámenes pre empleo y periódicos, su realización, especificidades y periodicidad;

- d) en un término de hasta cuarenta y cinco días a partir de la aprobación de la presente Ley, los ministerios de Industrias, Energía y Minas, Construcción, Agricultura y Transporte, presentan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las regulaciones complementarias referidas a los reglamentos y normas de ramas de la producción y los servicios que le corresponden, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Los trabajadores que actualmente estudian en la Educación Superior y reciben los beneficios y facilidades que se establecieron por el Decreto No. 91 de 25 de mayo de 1981 en su artículo 11, por el que son relevados de sus labores para dedicarse a estudiar en los cursos diurnos de la educación superior, y que perciben durante sus estudios un estipendio no reintegrable, mantienen dichas facilidades hasta el término de sus estudios.

SEGUNDA: Las reclamaciones de trabajo iniciadas con anterioridad a la vigencia del presente Código, sobre las cuales no haya recaído sentencia o decisión firme o no hayan vencido los términos para reclamar, se ajustan en cuanto al ejercicio de los derechos y acciones que de los mismos se derivan, a las disposiciones por las que se iniciaron.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se faculta al Consejo de Ministros para dictar el Reglamento de este Código.

SEGUNDA: El Ministro de Trabajo y Seguridad Social y los jefes de los organismos rectores a que se refiere la presente Ley, quedan encargados de dictar en el ámbito de sus competencias, las disposiciones necesarias para el mejor cumplimiento de este Código.

TERCERA: Las relaciones de trabajo de los que laboran en las direcciones de las organizaciones políticas y de masas de cualquier nivel, así como de las formas asociativas, se rigen en las cuestiones de inicio, modificación, terminación de

la relación de trabajo y disciplina, por sus reglamentaciones específicas o estatutos.

CUARTA: Los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, teniendo en cuenta la política y los lineamientos trazados en el país y las características propias de dichas instituciones, aprueban las normas y disposiciones que en materia laboral, salarial y de otras retribuciones monetarias corresponda aplicar a los militares y a sus trabajadores civiles.

QUINTA: Se derogan:

- 1- Ley No.1254 de 2 de agosto de 1973, Del Servicio Social.
- 2- De la Ley No. 7, de 19 de agosto de 1977, de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico, los artículos 702, 704, 715, 716, 717, el primer párrafo del artículo 736 y se modifica el artículo 703 en el sentido de excluir de su aplicación, los conflictos surgidos en las relaciones de trabajo en el sector estatal.
- 3- Ley No.13 de 28 de diciembre de 1977, de Protección e Higiene del Trabajo.
- 4- Ley No. 49 de 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo.
- 5- De la Ley No. 105 de 27 de diciembre de 2008, de Seguridad Social, el inciso d) del artículo 7.
- 6- Decreto-Ley No. 42 de 23 de mayo de 1981 que faculta al Consejo de Ministros a regular de forma general las facilidades laborales que se otorgan a los trabajadores que cursan estudios superiores.
- 7- Decreto-Ley No.120, de 10 de abril de 1990, deroga el inciso c) del artículo 43 de la Ley No. 49 para disponer la suspensión de la relación laboral para los contratados por tiempo indeterminado por movilización al Servicio Militar Activo.
- 8- Decreto-Ley No. 166 de 15 de julio de 1996, De las Contravenciones del Sistema de Contratación de personal y otras regulaciones laborales.
- 9- Decreto-Ley No.176, de 15 de agosto de 1997, Sistema de Justicia Laboral.
- 10- Decreto-Ley No.189, de 24 de noviembre de 1998, declarando feriado el 25 de diciembre de cada año.

- 11- Decreto-Ley No. 229, de 1ro. de abril de 2002, sobre los convenios colectivos de trabajo.
- 12- Decreto-Ley No. 246 de 29 de mayo de 2007, De las infracciones de la legislación laboral, de protección, seguridad e higiene del trabajo y de seguridad social.
- 13- Decreto-Ley No. 253, de 17 de septiembre de 2007, incluye al sector de la Aeronáutica Civil en el artículo 15 del Decreto-Ley No.176 de 15 de agosto de 1997.
- 14- Decreto-Ley No. 254, de 18 de septiembre de 2007, declara feriados el 31 de diciembre y el 2 de enero de cada año.
- 15- Decreto-Ley No. 268, de 26 de junio de 2009, Modificativo del Régimen Laboral.
- 16- Decreto-Ley No. 279 de 5 de octubre de 2010, Declarando el 6 de octubre “Día de las Víctimas del Terrorismo de Estado”.

SEXTA: Esta Ley conjuntamente con su Reglamento y las restantes disposiciones complementarias, entran en vigor dentro de los ciento ochenta días posteriores a su aprobación.

Publíquese en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

Dada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional del Poder Popular, Palacio de las Convenciones en La Habana, a los 20 días del mes de diciembre de 2013.

CONSEJO DE MINISTROS

DECRETO No. 326

POR CUANTO: La Asamblea Nacional del Poder Popular, en su sesión de 20 de diciembre de 2013, correspondiente al Segundo Período Ordinario de Sesiones de la Octava Legislatura, aprobó la Ley No.116, “Código de Trabajo”.

POR CUANTO: La Disposición Final Primera de la referida Ley No.116 faculta al Consejo de Ministros para que dicte el Reglamento del Código, a los fines de establecer los procedimientos para hacer efectivos los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores.

POR TANTO: El Consejo de Ministros, en el ejercicio de las atribuciones que le han sido confe-

ridas por los incisos j) y k) del artículo 98 de la Constitución de la República de Cuba, decreta el siguiente:

**REGLAMENTO DEL CÓDIGO
DE TRABAJO
CAPÍTULO I**

**CONTRATO DE TRABAJO
SECCIÓN PRIMERA**

Incorporación al trabajo

ARTÍCULO 1.- En el proceso de incorporación de los trabajadores al empleo el jefe de la entidad, cuando resulte necesario cubrir una plaza, efectúa la convocatoria consignando la denominación, los requisitos y contenido de trabajo del cargo, el salario y otros datos de interés para el conocimiento de los trabajadores.

A la convocatoria pueden presentarse los trabajadores de la entidad; de no existir aspirantes idóneos para cubrir la plaza vacante puede seleccionarse otro personal. Previo a la formalización de la relación de trabajo se debe conocer la historia laboral de los interesados.

La duración de la convocatoria se determina por el jefe de la entidad y la organización sindical, de común acuerdo, y la inscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo; no debe exceder de treinta (30) días a partir de su publicación.

ARTÍCULO 2.- El jefe de la entidad somete a consulta del Comité de Expertos las propuestas de los trabajadores interesados en ocupar la plaza en convocatoria, para que recomiende quién debe ocuparla.

ARTÍCULO 3.- Los jefes de los órganos, organismos, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección y el Presidente del Consejo de la Administración Provincial de La Habana, tienen la responsabilidad indelegable de aprobar a sus entidades radicadas en dicha provincia, las excepciones para la contratación y el traslado de trabajadores provenientes de otros territorios del país, para cubrir sus necesidades de fuerza de trabajo de forma temporal o permanente. Previo a dicha aprobación deben garantizarse las condiciones de vida y de trabajo a los mencionados trabajadores.

En los movimientos de otros territorios hacia la provincia de La Habana, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ejerce el control sobre las disposiciones establecidas para la fuerza de trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA

Asignación por interés estatal

ARTÍCULO 4.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 21 del Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, cuando corresponda, las direcciones de Trabajo, pueden asignar a las entidades para su empleo a:

- a) Licenciados del Servicio Militar Activo;
- b) personas que cumplen sanción o medida de seguridad en libertad;
- c) personas con discapacidad y egresados de la educación especial; y
- d) otras personas que lo requieran.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo, las entidades presentan a las direcciones de Trabajo municipales la información de las plazas vacantes que han determinado cubrir con personal ajeno a la entidad.

ARTÍCULO 5.- Las propuestas a las personas a que se hace referencia en el artículo anterior, se realizan por los funcionarios de las direcciones de Trabajo designados al efecto, teniendo en cuenta las necesidades existentes, tanto en el sector estatal como en el no estatal, lo que no excluye la obligación de los interesados a gestionar su ubicación.

SECCIÓN TERCERA

**Empleo de los licenciados
del Servicio Militar Activo**

ARTÍCULO 6.- Las direcciones, departamentos o secciones de Atención a Combatientes, según corresponda, informan a las direcciones de Trabajo municipales, los jóvenes que se licencian del Servicio Militar Activo, antes del treinta (30) de marzo y treinta (30) de septiembre de cada año.

Las direcciones de Trabajo municipales a partir de la información de las entidades, establecen convenios con estas para que conserven las plazas a proponer a los jóvenes hasta el momento de su presentación.

ARTÍCULO 7.- Los funcionarios designados por las direcciones de Trabajo, previa coordinación con las direcciones, departamentos o secciones de Atención a Combatientes, según corresponda, realizan la entrevista a los jóvenes durante los meses de junio y diciembre en los lugares donde estos cumplen el servicio. Excepcionalmente la Dirección de Trabajo Provincial donde reside el joven coordina con la Dirección de Trabajo de la provincia donde cumple el servicio para realizar la entrevista.

En la entrevista a los jóvenes se les informan las alternativas de empleo y se registra su decisión.

ARTÍCULO 8.- Las direcciones de Trabajo municipales informan a las entidades los nombres y apellidos, dirección, calificación y cargo de los jóvenes que aceptaron ocupar las plazas convenidas.

ARTÍCULO 9.- Los que cumplen el Servicio Militar Activo mediante formas alternativas, ocupan plazas por contrato de trabajo por tiempo indeterminado, las que constituyen su oferta de empleo al concluir el servicio.

SECCIÓN CUARTA

Empleo de las personas que cumplen sanción o medida de seguridad en libertad

ARTÍCULO 10.- Las personas que cumplen sanción o medida de seguridad en libertad son ubicadas en la comparecencia convocada por el Tribunal. Los funcionarios designados por los directores de Trabajo municipales obtienen de los tribunales, previo a dicha comparecencia, la información sobre sus datos personales, profesión u oficio, dictamen de la comisión médica si procede y las limitaciones según la sanción impuesta, con el objetivo de seleccionar las propuestas de empleo.

ARTÍCULO 11.- En la comparecencia los sancionados o asegurados son informados por el funcionario de la Dirección de Trabajo Municipal, de las propuestas de empleo y presentan la gestionada por ellos. El Juez de Ejecución adopta la decisión con respecto a la ubicación, informándoles que disponen de hasta cinco (5) días hábiles para incorporarse al trabajo.

El funcionario de la Dirección de Trabajo Municipal participa con el Juez de Ejecución en el análisis sobre los cambios de ubicación que resulten necesarios.

ARTÍCULO 12.- Las direcciones de Trabajo municipales controlan la permanencia de las personas en el empleo y cuando se detecten violaciones, lo comunica al Juez de Ejecución a los efectos pertinentes.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las direcciones de Trabajo y los tribunales populares evalúan mensualmente los resultados de la ubicación.

SECCIÓN QUINTA

Empleo de las personas con discapacidad y egresados de la educación especial

ARTÍCULO 13.- Las personas con discapacidad que manifiesten interés de incorporarse al empleo y los egresados de la educación especial, de acuerdo con sus capacidades funcionales, habilidades adaptativas y preparación, pueden emplearse según las posibilidades existentes en cada municipio.

De ser necesario y posible, las entidades adecuan los puestos de trabajo, para que las personas referidas en el párrafo anterior puedan desempeñar los cargos en los que están preparados.

En el caso de los egresados de la educación especial, se requiere contar previamente con la aprobación de sus padres o tutores.

ARTÍCULO 14.- Cuando resulte necesario avalar la capacidad de una persona con discapacidad o de un egresado de la educación especial para un puesto de trabajo, la Dirección de Trabajo Municipal, en coordinación con la Dirección Municipal de Salud, tramita su evaluación por las comisiones de Peritaje Médico Laboral.

En los casos en que las comisiones de Peritaje Médico Laboral dictaminan que estas personas deben trabajar con una jornada de trabajo inferior a la establecida para la entidad, se abona el salario en correspondencia con las horas trabajadas.

ARTÍCULO 15.- Las personas con discapacidad y los egresados de la educación especial que se incorporan al empleo, de ser necesario, reciben un entrenamiento en el puesto de trabajo en un período de hasta seis (6) meses, con vistas a desarrollar las habilidades esenciales, considerando la severidad de la discapacidad o las limitaciones funcionales para desempeñar el cargo de que se trate.

Durante el período de entrenamiento reciben un pago equivalente al salario de la plaza que van a desempeñar, con cargo a los gastos de la entidad.

Decursado el período de entrenamiento, si la persona no alcanzó las aptitudes necesarias, la entidad valora su ubicación en otro puesto de trabajo y de no ser posible, se da por terminada la relación de trabajo.

SECCIÓN SEXTA

Sobre la solicitud del uso del contrato por tiempo indeterminado para labores discontinuas o cíclicas

ARTÍCULO 16.- De conformidad con lo establecido en el artículo 26 del Código de Trabajo,

para la utilización del contrato de trabajo por tiempo indeterminado en labores discontinuas o cíclicas, el jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección, fundamenta la solicitud al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el que consulta a la organización sindical que corresponda y la presenta al Consejo de Ministros.

La solicitud debe contener las características de la actividad, los cargos, entidades y número de trabajadores abarcados.

SECCIÓN SÉPTIMA

Expediente laboral

ARTÍCULO 17.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 35 del Código de Trabajo, la entidad confecciona o actualiza en un término que no exceda de quince (15) días, el expediente laboral del trabajador con el que establece una relación de trabajo por un período superior a seis (6) meses.

ARTÍCULO 18.- El expediente laboral contiene los documentos siguientes:

- a) Nombres y apellidos, número de identidad permanente y domicilio del trabajador;
- b) contratos de trabajo y sus suplementos;
- c) nombramiento o designación, cuando corresponda;
- d) certificación o constancia de la actualización del Registro de Inscripción Profesional, cuando se requiera;
- e) documento oficial de asignación del recién graduado, cuando proceda;
- f) documento que acredite la calificación formal, cuando corresponda;
- g) 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;
- h) 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;
- i) índice de relación de documentos; y
- j) copia del acta de entrega del expediente laboral.

ARTÍCULO 19.- A la terminación de la relación de trabajo el jefe de la entidad o en quien este delegue y el trabajador, revisan de conjunto los documentos que integran el expediente laboral y se confeccionan dos (2) ejemplares del acta de entrega, que es firmada por el representante de la

entidad, de la organización sindical y el trabajador; uno es entregado al trabajador junto con el expediente y el otro permanece archivado en la entidad.

En el caso del trabajador que abandona su entidad sin que se conozca su paradero, fallece o se le impone una sanción de privación de libertad, el expediente laboral se conserva durante cinco (5) años. Si en ese período no se solicita por el trabajador o sus familiares, se archivan los documentos que acrediten tiempo de trabajo y salarios devengados, dejando constancia en acta firmada por un representante del jefe de la entidad y de la organización sindical, y el resto se incinera.

ARTÍCULO 20.- El jefe de la entidad o en quien este delegue expide las certificaciones referidas al tiempo de servicio y salarios devengados, requeridas en el proceso de reconstrucción de los expedientes extraviados o destruidos, a solicitud de otras entidades o del trabajador, en un término de hasta noventa (90) días a partir de la solicitud.

ARTÍCULO 21.- En caso de incendios o situaciones de desastres ocurridos en la entidad, la reconstrucción del tiempo de servicio y salarios devengados se rige por la legislación de seguridad social.

SECCIÓN OCTAVA

Idoneidad demostrada

ARTÍCULO 22.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 36 del Código de Trabajo, excepcionalmente, el jefe de la entidad puede autorizar el desempeño de un cargo a un trabajador que no cumple el requisito de calificación formal, si demuestra que cumple el resto de los requisitos establecidos.

Se exceptúan de esta autorización aquellos cargos cuyo requisito de calificación formal se dispone mediante ley para determinadas profesiones.

ARTÍCULO 23.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 37 del Código de Trabajo, el jefe de la entidad o en quien este delegue para adoptar decisiones respecto a la idoneidad demostrada de los trabajadores, crea un Comité de Expertos, en cada área o unidad en que resulta pertinente, que tiene la función de formular las recomendaciones. Su constitución y funcionamiento se rige por las normas siguientes:

- a) Está compuesto por cinco (5) o siete (7) miembros de los cuales uno se designa por el jefe de la entidad o por quien este delegue, otro por la organización sindical y los restantes son traba-

- jadores elegidos en asamblea; en dicha asamblea se presentan los designados del jefe de la entidad y la organización sindical;
- b) los jefes facultados para tomar las decisiones y la persona que ostenta el nivel superior de dirección de la organización sindical no pueden integrar el Comité de Expertos;
 - c) en su primera reunión eligen de entre sus integrantes a su coordinador, quien es el encargado de convocar y presidir sus reuniones, así como orientar y controlar el trabajo;
 - d) el coordinador recibe del jefe facultado la solicitud de valoración de la idoneidad demostrada y convoca, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, la reunión del Comité de Expertos. Puede contar con tres (3) días hábiles más si se requiere realizar otros análisis o practicar alguna prueba; para que la reunión tenga validez se requiere como mínimo la asistencia de tres o cinco miembros, en el caso que esté integrado por cinco (5) o siete (7) miembros, respectivamente;
 - e) el jefe de la entidad o en quien este delegue suministra, a solicitud del Comité de Expertos, los expedientes laborales, registros, documentos y cualquier otra información necesaria para que dicho órgano emita su recomendación, tanto de los recién incorporados al empleo como de los provenientes de otra entidad;
 - f) analiza la solicitud y toma sus acuerdos por mayoría de votos; los miembros expresan sus criterios y votan a título personal y el de cada uno tiene igual valor;
 - g) el acuerdo constituye una recomendación que se emite por escrito al jefe facultado, dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a su reunión, para que este adopte la decisión. De no poderse cumplir con ese término se le solicita una prórroga al jefe facultado y este comunica al interesado la causa de la prolongación de la toma de su decisión;
 - h) se archiva el acta de cada reunión, la recomendación emitida en cada caso y cualquier otra información o documento probatorio del asunto en cuestión;
 - i) los miembros no pueden comunicar criterios a los trabajadores involucrados en el asunto que se analiza ni a otras personas sobre los aspectos tratados en las reuniones; y
 - j) cuando se analiza un asunto en que un miembro del Comité de Expertos, es objeto de análisis o

existan razones de amistad, familiaridad o enemistad conocidas, este se abstiene de participar en la reunión. De no obtenerse una recomendación por mayoría, el jefe facultado decide lo que proceda.

Los miembros del Comité de Expertos se ratifican o renuevan cada dos (2) años. Son sustituidos en cualquier momento por dejar de reunir las condiciones exigidas para el desempeño de sus funciones, por terminación de la relación de trabajo, por jubilación, fallecimiento u otras causas justificadas. La sustitución por otro, si es de los elegidos, debe producirse dentro de los quince (15) días naturales posteriores a los que se produjo la baja y su relevo es aprobado en asamblea con los trabajadores del área.

ARTÍCULO 24.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 38 del Código de Trabajo, para realizar la evaluación del trabajador el jefe de la entidad, de conjunto con la organización sindical, acuerda los términos y condiciones, lo cual se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo y se informa a los trabajadores. La evaluación la realiza el jefe de la entidad o en quien este delegue, al menos una vez en el año.

ARTÍCULO 25.- El trabajador tiene derecho a discutir el resultado de la evaluación con el jefe que lo evaluó y manifestar sus opiniones. En caso de inconformidad puede reclamar ante el jefe inmediato superior al que realiza la evaluación en el término de siete (7) días hábiles posteriores a la notificación, quien decide lo que procede dentro de los veinte (20) días hábiles posteriores. Contra esa decisión no cabe recurso alguno ni en la vía administrativa, ni en la judicial.

ARTÍCULO 26.- El trabajador evaluado en el caso en que aprecie violaciones del procedimiento acordado en el Convenio Colectivo de Trabajo, puede reclamar en materia de derecho ante el Órgano de Justicia Laboral en primera instancia y de persistir la inconformidad al Tribunal Municipal, conforme con el procedimiento establecido.

ARTÍCULO 27.- Cuando la evaluación es deficiente, el jefe de la entidad o en quien este delegue, está obligado a iniciar un proceso de análisis de la idoneidad demostrada.

ARTÍCULO 28.- Cuando un trabajador pierde la idoneidad para el cargo que desempeña, la entidad gestiona su reubicación en otro cargo para el que posee los requisitos exigidos; de no existir esa posibilidad, da por terminada la relación de traba-

jo y el trabajador recibe una garantía salarial equivalente al salario escala correspondiente a un (1) mes, a partir de la fecha de notificación.

El trabajador que no acepta injustificadamente la reubicación se da por terminada la relación de trabajo sin derecho a recibir la garantía salarial.

ARTÍCULO 29.- El trabajador inconforme con la decisión del jefe facultado que confirma la pérdida de la idoneidad demostrada, puede reclamar en materia de derecho de trabajo ante el Órgano de Justicia Laboral en primera instancia y de persistir la inconformidad al Tribunal Municipal, los que se pronuncian sobre el fondo del asunto, de conformidad con el procedimiento establecido.

SECCIÓN NOVENA

Capacitación y superación de los trabajadores

ARTÍCULO 30.- La entidad organiza la capacitación y superación de los trabajadores, en correspondencia con lo establecido por los ministerios de Educación y Educación Superior, en lo que a cada uno compete.

Excepcionalmente, cuando sea necesario organizar cursos de capacitación con trabajadores de nueva incorporación, reciben una remuneración equivalente al salario mínimo vigente.

ARTÍCULO 31.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 41 del Código de Trabajo, el jefe de la entidad o en quien este delegue, aplica los procedimientos y términos siguientes:

- a) La preparación de los recién graduados se realiza en el cargo que ocupan o cuando resulta imprescindible, en la actividad que van a desempeñar sin ocupar cargo;
- b) el recién graduado desarrolla su preparación bajo la supervisión de un tutor designado por la dirección de la entidad; y
- c) la duración de la preparación es de hasta dos (2) años. El jefe de la entidad o en quien este delegue en el plazo acordado para la evaluación, según lo establecido en el artículo 24 de este Reglamento, comprueba si cumplió los objetivos propuestos.

ARTÍCULO 32.- Si al cumplirse los dos (2) años la evaluación no resulta satisfactoria, el jefe de la entidad o en quien este delegue adopta con el recién graduado una de las variantes siguientes:

- a) Extender hasta un (1) año más la preparación;
- b) ubicar en un cargo acorde con el nivel de preparación alcanzado, asesorado por el Comité de Expertos; o

- c) proponer su ubicación en un cargo para el que posee la preparación requerida, en otra entidad del organismo.

Cuando no resulta posible aplicar una de las variantes anteriores, se da por terminada la relación de trabajo.

CAPÍTULO II

TRASLADO Y SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA

Generalidades

ARTÍCULO 33.- Los trabajadores que se trasladan de forma provisional para otro cargo con un salario inferior por interés del empleador, pueden recibir el salario escala del cargo de procedencia.

ARTÍCULO 34.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 44 del Código de Trabajo, son situaciones de suspensión de la relación de trabajo las siguientes:

- a) Decisión del Consejo de Defensa Nacional ante situaciones de desastres;
- b) licencias no retribuidas por: viajes al exterior por asuntos particulares, a trabajadores con responsabilidades familiares para su atención y cuidado, y para construir o reparar su vivienda por esfuerzo propio;
- c) cumplimiento del Servicio Militar Activo, en el caso de los trabajadores contratados por tiempo indeterminado;
- d) estar detenido, sometido a prisión provisional o en el caso de los contratados por tiempo indeterminado estar sancionado a privación de libertad por un período inferior a seis (6) meses;
- e) elegido o designado para desempeñar cargos en las organizaciones políticas y de masas o en los órganos del Poder Popular;
- f) contratado para prestar servicios de asistencia técnica en el exterior, convenios de colaboración y cualquier otra modalidad de colaboración;
- g) contratado para prestar servicios en organismos internacionales en el exterior y sus cónyuges o familiares acompañantes;
- h) cónyuges o familiares acompañantes de los trabajadores designados para cumplir misión en el extranjero, en las misiones diplomáticas y oficinas consulares de Cuba o en las estructuras y representaciones comerciales y empresariales y en otras oficinas cubanas en el extranjero de cualquier índole;
- i) participar en cursos de rehabilitación social y prelaboral impartidos en el Centro Nacional de

Rehabilitación para ciegos y débiles visuales por un término de hasta seis (6) meses; y

j) otras legalmente establecidas.

Las plazas que queden temporalmente vacantes por aplicación de lo dispuesto en este artículo, pueden ser cubiertas mediante contrato por tiempo determinado. Si al término de la suspensión el trabajador no se reincorpora, se da por terminada la relación de trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA

Situaciones de desastres

ARTÍCULO 35.- Durante la suspensión de las actividades de trabajo dispuesta para las provincias, municipios o determinada región, en el período de respuesta y recuperación ante situaciones de desastres de origen natural, tecnológico o sanitario, los trabajadores reciben hasta un mes, el pago de una garantía salarial equivalente al salario escala del cargo que ocupa. De mantenerse la suspensión, la garantía es del sesenta por ciento (60 %).

En este período, los trabajadores impedidos de asistir al trabajo debido a enfermedad o accidente, licencia retribuida o no, amparada en la ley, reciben el tratamiento regulado para cada caso en la legislación de trabajo y de seguridad social, según corresponda.

Para los trabajadores que están obligados a asistir al trabajo y se ausentan injustificadamente, se aplica lo establecido en la legislación en materia disciplinaria.

ARTÍCULO 36.- Una vez dispuesto el cese de la suspensión del trabajo, el empleador puede conceder licencia no retribuida a los trabajadores mientras se encuentran en las situaciones siguientes:

- a) Están impedidos de concurrir al trabajo, por haber perdido la vivienda, como consecuencia del desastre;
- b) se encuentran evacuados, trasladados a otra vivienda o requieran permanecer en la suya para su protección, como consecuencia de inundación, incomunicación y otras causas asociadas al desastre; y
- c) cuando la madre o el padre tienen que hacerse cargo del cuidado del hijo menor al que se le ha suspendido la escuela o el círculo infantil, de no existir otro familiar que pueda sustituirle.

ARTÍCULO 37.- A los trabajadores que laboran en la reconstrucción de sus viviendas por esfuerzo propio, afectada como consecuencia de desastres, se suspende temporalmente la relación de trabajo, independientemente del contrato de trabajo que tengan

suscrito con la entidad, por el período que se determine entre el jefe de la entidad y el trabajador.

Durante el período en que se suspende la relación de trabajo, se le concede al trabajador una licencia no retribuida y se suscribe un suplemento al contrato de trabajo.

ARTÍCULO 38.- Los trabajadores que requieran de una prestación monetaria temporal debido a insuficiencias de ingresos, pueden solicitarla al Director de Trabajo Municipal correspondiente, el que evalúa si procede o no, al amparo de lo dispuesto en la legislación de seguridad social.

CAPÍTULO III

DISPONIBLES E INTERRUPTOS

SECCIÓN PRIMERA

Trabajadores disponibles

ARTÍCULO 39.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 56 del Código de Trabajo, a los fines de la aplicación del procedimiento para la declaración de trabajadores disponibles y del tratamiento laboral y salarial a aplicar se considera:

- a) Amortización de plaza: acción de eliminar una plaza que hasta ese momento estaba ocupada bajo contrato por tiempo indeterminado o designación;
- b) plazas del perfil del cargo: aquellas que pertenecen a cargos en los que se cumplen tareas afines en determinada rama o actividad, poseen igual nivel de formación técnico-profesional y similares condiciones de trabajo; y
- c) las definiciones sobre la extinción, fusión y otros movimientos organizativos de las entidades económicas estatales que son reguladas por el Ministerio de Economía y Planificación.

ARTÍCULO 40.- Los procesos por la aplicación de las medidas reguladas en la ley, que impliquen la declaración de trabajadores disponibles, son autorizados por la autoridad u órgano facultado para ello, cumpliendo el procedimiento establecido y visto el parecer de los ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Finanzas y Precios, así como de la organización sindical correspondiente.

ARTÍCULO 41.- Como premisa para conocer las plazas que se amortizan y la cantidad de trabajadores disponibles, se elabora la nueva plantilla de cargos de la entidad.

ARTÍCULO 42.- El jefe de la entidad, previa consulta con la organización sindical correspondiente y teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Expertos, determina los trabajadores más idóneos que permanecen laborando en la entidad y los que quedan disponibles.

La declaración de trabajador disponible es notificada al interesado mediante escrito del jefe de la entidad, en el que debe expresarse las causas específicas que lo determinan.

ARTÍCULO 43.- Para realizar la notificación a los trabajadores disponibles, el jefe de la entidad organiza el proceso en entrevistas individuales, con la participación del jefe inmediato del trabajador y un representante de la organización sindical correspondiente.

ARTÍCULO 44.- Al trabajador que es declarado disponible el jefe de la entidad o en quien este delegue no le puede notificar la decisión durante:

- a) El período en que está incapacitado temporalmente por enfermedad o accidente de origen común o del trabajo;
- b) el cumplimiento de misiones internacionalistas y movilizaciones militares;
- c) el disfrute de las vacaciones anuales pagadas;
- d) el período en que está cumpliendo el Servicio Militar Activo;
- e) el disfrute por la trabajadora o en su caso, del trabajador, de los períodos de licencia de maternidad, retribuida o no y de la prestación social;
- f) el disfrute de otras licencias legalmente concedidas;
- g) el período de suspensión de la relación de trabajo amparado legalmente; y
- h) otras situaciones que expresamente autoriza la ley.

La notificación al trabajador la efectúa el jefe de la entidad o en quien este delegue, el mismo día que se reincorpora al trabajo y se le aplica el tratamiento laboral y salarial dispuesto en los artículos siguientes.

Cuando excepcionalmente no exista la subrogación por otra entidad, el jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección, define la entidad de su sistema que da cumplimiento a lo establecido.

ARTÍCULO 45.- En el caso de creación de una nueva entidad por fusión de dos (2) o más, para asesorar al jefe, se constituyen con carácter temporal uno o varios comités de expertos, integrados por representantes del jefe, organizaciones sindicales y trabajadores de las entidades que se fusionan para garantizar la representatividad, para que estos formulen las recomendaciones correspondientes en la determinación de los trabajadores más idóneos que permanecen laborando y los que se declaren

disponibles. Excepcionalmente la cantidad de miembros que integran estos comités de expertos no está sujeta a lo establecido en el artículo 23, inciso a) de este Reglamento.

ARTÍCULO 46.- En los casos de extinción de una entidad el jefe está obligado a gestionar la reubicación de los trabajadores con el órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección al que se subordina o en otras entidades o actividades.

ARTÍCULO 47.- Para la determinación de los que permanecen laborando como cuadros, el jefe de la entidad realiza la consulta a la Comisión de Cuadros correspondiente.

En el caso de los funcionarios la unidad organizativa de Recursos Humanos de conjunto con los jefes facultados para designarlos, realizan los análisis correspondientes con el objetivo de proponer a la Comisión de Cuadros, cuáles deben permanecer en dichos cargos, en atención a su idoneidad demostrada.

Los cuadros y funcionarios que no permanecen en los cargos, son incorporados al análisis de la idoneidad demostrada que realiza el Comité de Expertos, conforme al perfil del cargo que le corresponde por su preparación. De no ser posible su análisis la Comisión de Cuadros propone declararlos disponibles.

Los trabajadores que ocupan los cargos de las categorías ocupacionales de operarios, técnicos, trabajadores administrativos y de servicios que por sus características son designados, se analizan por el Comité de Expertos.

Los cuadros, funcionarios y trabajadores designados que resulten declarados disponibles reciben el tratamiento laboral y salarial dispuesto para el resto de los trabajadores.

ARTÍCULO 48.- El pensionado reincorporado al trabajo mediante contrato de trabajo por tiempo indeterminado o designación, está comprendido en el análisis que realiza el jefe de la entidad, para la determinación de los trabajadores idóneos que permanecen laborando en la entidad y los que quedan disponibles. En el caso que se determina que queda disponible, se da por terminada la relación de trabajo y continúa cobrando la pensión de la seguridad social en la cuantía que le corresponda.

ARTÍCULO 49.- Las alternativas de empleo para los trabajadores disponibles son las siguientes:

- a) Plazas vacantes, con carácter definitivo o temporal, dentro o fuera de la entidad, para la que

poseen los requisitos exigidos y que resulta imprescindible cubrir;

- b) actividades de trabajo por cuenta propia;
- c) entrega de tierras en usufructo; y
- d) otras formas de empleo en el sector no estatal.

Cuando el trabajador disponible resulte reubicado en determinada plaza, para la que requiere habilitación o recalcificación, el jefe de la entidad en que se reubica crea las condiciones que garanticen este proceso; en ningún caso se puede realizar la formación de técnicos de nivel medio o de la educación superior.

ARTÍCULO 50.- El jefe de la entidad o en quien este delegue, ya sean de subordinación nacional o local, autorizadas a declarar trabajadores disponibles, antes de realizar el proceso coordinan con las direcciones de Trabajo correspondientes las alternativas de empleo que presenta el territorio para la posible propuesta de reubicación a dichos trabajadores.

Lo anterior no excluye que el trabajador disponible gestione su reubicación en cualquier entidad o actividad laboral.

ARTÍCULO 51.- El trabajador reubicado temporal o definitivamente en el sector estatal recibe el salario por el cargo que pase a ocupar, de acuerdo con las formas y sistemas de pago aplicados, según la legislación vigente.

ARTÍCULO 52.- El trabajador disponible que no pueda ser reubicado, cobra como garantía salarial el equivalente al ciento por ciento (100 %) del salario básico de un (1) mes. Si tiene menos de diez (10) años de servicio y no ha logrado emplearse, se da por terminada la relación de trabajo.

ARTÍCULO 53.- Transcurrido el mes, si el trabajador acumula diez (10) años o más de servicio y no ha logrado emplearse, recibe una garantía salarial equivalente al sesenta por ciento (60 %) del salario básico de la forma siguiente:

- a) Hasta un (1) mes para los trabajadores que acrediten de diez (10) a diecinueve (19) años de servicio;
- b) hasta dos (2) meses para los trabajadores que acrediten de veinte (20) a veinticinco (25) años de servicio;
- c) hasta tres (3) meses para los trabajadores que acrediten de veintiséis (26) a treinta (30) años de servicio; y
- d) hasta cinco (5) meses para los trabajadores que acrediten más de treinta (30) años de servicio.

Al vencimiento del período que corresponde a cada trabajador si no ha logrado emplearse, se da por terminada la relación de trabajo.

ARTÍCULO 54.- El jefe de la entidad o en quien este delegue deja constancia escrita de la propuesta realizada a cada trabajador y entrega una copia al interesado. Los trabajadores, una vez conocida dicha propuesta disponen de hasta cinco (5) días hábiles para informar a este, su aceptación o no. Durante este período el trabajador no está obligado a asistir al trabajo y cobra la garantía a que tiene derecho.

ARTÍCULO 55.- El trabajador disponible que no acepte injustificadamente la propuesta de reubicación laboral, solo tiene derecho a recibir la garantía salarial equivalente al sesenta por ciento (60 %) del salario básico de un (1) mes, a partir de lo cual se procede a la terminación de su relación de trabajo.

El jefe de la entidad, en consulta con la organización sindical y asesorado por el Comité de Expertos determina en un término de hasta quince (15) días naturales, si es justificada o injustificada la no aceptación de la propuesta de reubicación, el que notifica al interesado por escrito, a los efectos de la garantía salarial que pueda corresponderle.

El tratamiento previsto en este artículo solo se aplica a las propuestas de empleo que se realizan en el sector estatal.

ARTÍCULO 56.- Los trabajadores reubicados temporalmente mantienen el vínculo de trabajo con su entidad de origen o la que se subrogó en su lugar, y de no existir, la que haya definido el jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección.

El trabajador reubicado temporalmente que al concluir esta no tenga otras ofertas, continúa o le es aplicable el tratamiento salarial previsto en los artículos 52 y 53 de este Reglamento.

ARTÍCULO 57.- Las entidades, una vez determinados los trabajadores disponibles, antes de hacer efectiva la reubicación pueden, a solicitud del trabajador, concederle las vacaciones anuales pagadas pendientes de disfrutar.

ARTÍCULO 58.- La acumulación en tiempo y salario de las vacaciones anuales del trabajador disponible reubicado temporalmente, la efectúa la entidad que realiza el pago de su salario.

Los períodos en que el trabajador disponible se encuentra cobrando garantía salarial, sin realizar actividad laboral, no acumulan vacaciones anuales pagadas ni en tiempo ni en salario.

ARTÍCULO 59.- Al momento de dar por terminada la relación de trabajo, por cualquier causa, incluidas la reubicación definitiva y la no aceptación por el trabajador disponible de la propuesta de empleo, el jefe de la entidad efectúa la liquidación en efectivo de las vacaciones anuales pagadas pendientes de disfrutar.

En el caso de los trabajadores disponibles reubicados con carácter temporal, las entidades receptoras están en la obligación, al término de su contrato, de enviar a la entidad de procedencia todos los datos y documentos que se originen durante la relación de trabajo temporal.

ARTÍCULO 60.- Los trabajadores disponibles reubicados temporalmente cobran la garantía salarial durante los periodos no laborados, consecutivos o no, dentro del término que les corresponde por los artículos 52 y 53 de este Reglamento.

ARTÍCULO 61.- A los fines de lo establecido en los artículos 52 y 53, en el caso de los trabajadores a los que se les aprobó una dispensa salarial para ocupar una plaza que resultó racionalizada, se considera esta como su salario básico.

ARTÍCULO 62.- Los trabajadores que tienen más de un contrato de trabajo en la misma entidad y se declaren disponibles reciben el tratamiento laboral y salarial por el que más beneficioso resulte.

ARTÍCULO 63.- Los trabajadores que en virtud de las medidas organizativas aplicadas en la entidad donde laboran no resultan amortizadas sus plazas, pero sí modificadas en su nomenclatura, nivel de subordinación o traspasada la actividad de una unidad a otra, dentro o fuera de la entidad y continúan realizando las mismas funciones, no son considerados disponibles a todos los efectos legales y cobran el salario del cargo que pasan a ocupar.

ARTÍCULO 64.- El trabajador reubicado temporal o definitivamente percibe las prestaciones monetarias de la seguridad social a que tenga derecho, referidas al subsidio por enfermedad o accidente, en la entidad o centro de trabajo donde labore.

ARTÍCULO 65.- La trabajadora disponible reubicada temporalmente o con garantía salarial que arriba al período que le corresponda la licencia de maternidad, recibe el tratamiento establecido en la legislación vigente en la materia, por su entidad de origen o la que se subrogó en su lugar y de no existir la que haya definido el jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección.

ARTÍCULO 66.- El trabajador disponible que se enferma o accidenta durante el período en que está cobrando la garantía salarial que le corresponde tiene derecho a recibir el subsidio hasta la fecha en que concluye el período de la garantía salarial.

ARTÍCULO 67.- El trabajador que al momento de ser declarado disponible recibe una pensión por invalidez parcial, mantiene el cobro de esta, conjuntamente con la garantía salarial que le corresponda.

Cuando es reubicado definitivamente se procede al reajuste de la cuantía de la referida pensión, de acuerdo con el procedimiento establecido en el Reglamento de la Ley de Seguridad Social.

ARTÍCULO 68.- Al trabajador que es declarado inválido parcial durante el período en que la entidad no puede notificarle la decisión de declararlo disponible por estar incapacitado para el trabajo, se le aplica el tratamiento de seguridad social regulado en la ley.

ARTÍCULO 69.- En caso de que el trabajador disponible es declarado inválido total para el trabajo por la Comisión de Peritaje Médico Laboral, la entidad con la que mantiene la relación de trabajo tramita el expediente de pensión correspondiente, dentro de los términos establecidos en la legislación vigente.

ARTÍCULO 70.- El trabajador disponible que durante el período en que está cobrando la garantía salarial cumpla los requisitos de años de edad y tiempo de servicio, establecidos por la Ley de Seguridad Social, puede solicitar la concesión de la pensión por edad, tramitándose el expediente de pensión correspondiente de acuerdo con el procedimiento establecido en el Reglamento de la mencionada Ley, por la entidad donde fue declarado disponible o la que se subrogó en su lugar y de no existir, la que haya definido el jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección correspondiente y en caso de muerte o presunción de muerte, se tramita a favor de los familiares con derecho.

ARTÍCULO 71.- Para los trabajadores con veinticinco (25) años o más de servicio, que resultan declarados disponibles, no puedan vincularse al empleo y alcancen en el transcurso de los cinco (5) años, contados a partir del treinta (30) de septiembre de 2010, el requisito establecido por la Ley para el incremento gradual de la edad de jubilación, se les elimina el requisito de exigir vínculo laboral para acceder a la pensión por edad, al igual que a

sus familiares con derecho a solicitar la pensión por causa de muerte.

ARTÍCULO 72.- De persistir la imposibilidad de un trabajador declarado disponible de incorporarse al empleo, se evalúa a solicitud de este, el otorgamiento excepcional de una prestación monetaria temporal de la asistencia social, la que se presenta por el Director de Trabajo Municipal al Presidente del Consejo de la Administración Municipal del Poder Popular correspondiente, para el análisis, aprobación o denegación por este órgano.

ARTÍCULO 73.- Cuando la trabajadora que recibe una pensión como viuda, es declarada disponible y agotado el término de la garantía salarial no puede ser reubicada, se considera dicha situación como causa justificada para concluir la relación de trabajo y se aplica lo establecido en la Ley de Seguridad Social y su Reglamento.

ARTÍCULO 74.- Cuando el trabajador aprecie que en la determinación de su disponibilidad existen violaciones de los aspectos formales de las normas y procedimientos, puede reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral y de existir inconformidad de algunas de las partes con la decisión, puede reclamar al Tribunal Municipal Popular, según el procedimiento vigente para la solución de los conflictos de trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA

Trabajadores interruptos

ARTÍCULO 75.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 58 del Código de Trabajo, cuando se produce una interrupción laboral, el jefe de la entidad, de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, adopta las acciones pertinentes para la recuperación de la producción dejada de realizar, siempre que sea factible.

ARTÍCULO 76.- El trabajador que debe permanecer en su puesto de trabajo en espera del restablecimiento del proceso de producción o de servicio o es reubicado en labores para el restablecimiento de estos, cobra el salario básico de su cargo.

El trabajador reubicado temporalmente cobra el salario del cargo que pasa a desempeñar, de acuerdo con las formas y sistemas de pago aplicadas.

ARTÍCULO 77.- Cuando no resulta posible reubicar al trabajador, este recibe una garantía salarial equivalente al ciento por ciento de su salario básico diario por el período de un (1) mes, computado de forma consecutiva o no, dentro del año calendario de que se trata. Decursado el mes, no procede el pago de la garantía salarial y se mantiene el vínculo de trabajo con la entidad.

El trabajador al que le es imputable la ocurrencia de la interrupción, no tiene derecho a cobrar garantía salarial alguna.

ARTÍCULO 78.- De evaluarse que la interrupción puede extenderse durante dos (2) meses continuos o más y no preverse solución, el jefe de la entidad está en la obligación de tramitar la autorización de la declaración de trabajadores disponibles que corresponda.

En los casos en que se restablezca la actividad, el jefe de la entidad tiene la obligación de valorar prioritariamente a los trabajadores que declaró disponibles para ser contratados, siempre que reúnan los requisitos establecidos.

ARTÍCULO 79.- El trabajador interrupto que se enferma o accidenta durante el período en que está cobrando la garantía salarial que le corresponde, tiene derecho a la protección de seguridad social en las condiciones y términos fijados en la Ley de Seguridad Social.

ARTÍCULO 80.- Al trabajador interrupto que injustificadamente a juicio del jefe de la entidad, oído el parecer de la organización sindical correspondiente, no acepta una reubicación temporal en un cargo o en las labores para el restablecimiento del centro de trabajo para las que se encuentra apto, se le da por terminada la relación de trabajo.

ARTÍCULO 81.- El tratamiento laboral y salarial a los interruptos regulado en este Reglamento, no es aplicable en las actividades manuales y mecanizadas agropecuarias y silvícolas.

SECCIÓN TERCERA

Control de los procesos de disponibilidad e interrupción

ARTÍCULO 82.- Los jefes de los órganos, organismos, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección y presidentes de los consejos de la Administración controlan los procesos de disponibilidad y las interrupciones laborales a las entidades que le están subordinadas e informan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según este disponga.

ARTÍCULO 83.- Los directores de Trabajo provinciales y municipales controlan los procesos de disponibilidad y las interrupciones en las entidades de su territorio e informan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según este disponga.

CAPÍTULO IV

PROTECCIÓN A LA TRABAJADORA

ARTÍCULO 84.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 62 del Código de Trabajo,

para el cómputo de los setenta y cinco (75) días trabajados en los doce (12) meses inmediatos anteriores al inicio de la licencia prenatal para las trabajadoras acogidas al régimen general de seguridad social, 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 de suspensión de la relación de trabajo, 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 recién graduadas durante el período de preparación;
- h) el prestado por las jóvenes que cumplen el Servicio Militar Activo;
- i) las licencias retribuidas concedidas conforme con la legislación vigente;
- j) el período en que la trabajadora está cobrando la garantía salarial por resultar disponible o interrumpida;
- k) la prisión provisional, cuando la acusada no resulte sancionada;
- l) el no laborado por aplicación de las medidas disciplinarias de suspensión del vínculo con la entidad sin retribución por un término de hasta treinta (30) días naturales, separación definitiva de la entidad o separación del sector o actividad, siempre que se dicte decisión firme del órgano o autoridad competente exonerando a la trabajadora o sustituyendo la medida impuesta por otra de menor severidad o disponga 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 acreditados y justificados, no comprendidos en los incisos anteriores.

ARTÍCULO 85.- A la trabajadora que posee más de un (1) contrato de trabajo se le abona el

importe de las prestaciones económicas por maternidad, legalmente establecidas, así como en su caso, la prestación social que corresponda por el contrato más favorable.

CAPÍTULO V AUTORIZACIÓN ESPECIAL PARA TRABAJAR A LOS JÓVENES DE QUINCE Y DIECISÉIS AÑOS

ARTÍCULO 86.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 64 del Código de Trabajo, el Director de Trabajo Municipal a solicitud del empleador, con el consentimiento de los padres o tutores, puede autorizar excepcionalmente a jóvenes de quince y dieciséis años de edad a trabajar, cuando está presente alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Sin arribar a la edad laboral, es egresado como obrero calificado o técnico de nivel medio del Sistema Nacional de Educación o de Escuela de Oficios;
- b) posee dictamen médico que expresa su incapacidad para el estudio o recomienda su vinculación a una entidad;
- c) está desvinculado del Sistema Nacional de Educación por bajo rendimiento académico, que aconseja su incorporación a un colectivo laboral;
- d) debido a dictamen de un centro de diagnóstico y orientación del Ministerio del Interior, que recomienda su incorporación al trabajo; y
- e) otras causas establecidas en la ley.

CAPÍTULO VI SERVICIO SOCIAL SECCIÓN PRIMERA De la ubicación

ARTÍCULO 87.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 70 del Código de Trabajo, los graduados de cursos diurnos son asignados a un órgano, organismo, entidad nacional, organización superior de dirección u otras entidades para el cumplimiento del Servicio Social, según lo siguiente:

- a) Los graduados universitarios por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
- b) los graduados de la enseñanza técnico-profesional, por las direcciones de Trabajo provinciales o municipales; y
- c) los graduados de los centros de las enseñanzas especializadas de la cultura, salud pública, educación, industria alimentaria, el deporte, la cultura física y recreación y otros expresamente autorizados por la ley, directamente por los organismos correspondientes.

A estos efectos se entrega al graduado un documento oficial donde se consigna la entidad a que fue asignado, en la que se presenta en un término de hasta treinta (30) días.

ARTÍCULO 88.- Cuando resulta necesario el traslado de un graduado asignado a un órgano, organismo, entidad nacional, organización superior de dirección u otras entidades para el cumplimiento del servicio social, hacia otro, se somete a la aprobación de las autoridades que lo asignaron, a partir de la conformidad de ambos órganos, organismos, entidades nacionales u organizaciones superiores de dirección u otras entidades.

En los casos de traslados internos, la aprobación se somete al jefe del órgano, organismo, entidad nacional, organización superior de dirección, u otras entidades o en quien este delegue, donde fue asignado el graduado.

ARTÍCULO 89.- La ubicación del graduado debe corresponderse con las necesidades de la producción y los servicios y con los estudios cursados.

Cuando resulta imprescindible, pueden ubicarse en cargos distintos a los de su especialidad, aunque no se correspondan con los específicos de su profesión.

ARTÍCULO 90.- El graduado inconforme al considerar que la ubicación no se corresponde con sus estudios puede, dentro del término de diez (10) días hábiles siguientes a la notificación, presentar su inconformidad, alegando sus razones ante el jefe de la entidad. Si la respuesta es negativa puede, en el término de los diez (10) días hábiles siguientes, acudir como última instancia ante el jefe inmediato superior del órgano, organismo, entidad nacional, organización superior de dirección, u otras entidades según corresponda, los que resuelven en el término de treinta (30) días hábiles lo que proceda.

ARTÍCULO 91.- El graduado cumple el servicio social por una (1) sola vez, con independencia del número de carreras u otro tipo de estudios que concluya.

SECCIÓN SEGUNDA

Procedimiento de inhabilitación para el ejercicio profesional por el incumplimiento del servicio social

ARTÍCULO 92.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 71 del Código de Trabajo, la solicitud de inhabilitación del graduado para el ejercicio profesional se presenta ante el Director Jurídico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por el funcionario autorizado del órgano, organismo,

entidad nacional, organización superior de dirección u otras entidades al que fue asignado el graduado, mediante escrito fundamentado, explicando las causas por las cuales se solicita la inhabilitación y en los casos en que es posible obtenerse, el documento firmado por el graduado donde explique su situación y manifieste las causas por las cuales no se incorpora a cumplir el servicio social. Además se anexa una copia del documento de asignación del graduado.

ARTÍCULO 93.- Evaluada la solicitud en un término que no exceda los treinta (30) días hábiles, el Director Jurídico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resuelve lo que procede mediante Resolución, que se envía al órgano, organismo, entidad nacional, organización superior de dirección u otras entidades, que lo promovió para su conocimiento y notificación al graduado.

Contra lo resuelto puede interponerse, en un término de diez (10) días hábiles a partir de su notificación, recurso de alzada ante el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el que resuelve mediante Resolución en un término de treinta (30) días hábiles y le comunica al interesado.

ARTÍCULO 94.- Los graduados inhabilitados pueden en cualquier momento, presentar la solicitud de suspensión de la inhabilitación, la que se tramita por el órgano, organismo, entidad nacional, organización superior de dirección u otras entidades al que fue asignado el graduado, ante el Director Jurídico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el que resuelve lo que procede, utilizando el mismo procedimiento.

ARTÍCULO 95.- Los graduados que no se incorporen o interrumpan el cumplimiento del servicio social por causas justificadas, lo fundamentan ante el jefe del órgano, organismo, entidad nacional, organización superior de dirección u otras entidades al que fue asignado, el que decide si procede su aplazamiento.

A partir del momento en que cesen las causas, el graduado se incorpora a cumplirlo.

CAPÍTULO VII

RELACIONES DE TRABAJO ESPECIALES

SECCIÓN PRIMERA

De los operarios, técnicos, trabajadores administrativos y de servicios designados

ARTÍCULO 96.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 77 del Código de Trabajo, los trabajadores que por las características de su trabajo se designan son:

- a) Administradores, jefes de establecimientos, unidades y otros que se ubican en la categoría ocupacional de servicios y tienen bajo su custodia recursos materiales y financieros;
- b) jefes de brigada, taller, encargados de almacén, entre otros, que se ubican en la categoría ocupacional de operarios o servicios según corresponda; y
- c) trabajadores que ocupan cargos de las categorías ocupacionales de operarios, servicios, administrativos y técnicos, para los que se exigen requisitos adicionales, que trabajan en determinados niveles de dirección.

ARTÍCULO 97.- Los jefes de los órganos, organismos, entidades nacionales u organizaciones superiores de dirección de acuerdo con la organización sindical correspondiente, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo, definen los cargos que se cubren por designación, lo que se informa a las entidades subordinadas para su inscripción en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 98.- Las relaciones de trabajo y el régimen disciplinario de los designados del inciso a) del artículo 95, se rigen por la legislación aprobada para los funcionarios.

Para los trabajadores comprendidos en los incisos b) y c), se aplica lo dispuesto en el Código y este Reglamento.

SECCIÓN SEGUNDA

Conductores profesionales

ARTÍCULO 99.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 77 del Código de Trabajo, los requisitos específicos para el ingreso, permanencia y promoción en los cargos de conductor profesional son los regulados en el Código de Seguridad Vial, los que se controlan por las entidades en los términos y procedimientos establecidos en la mencionada Ley y su legislación complementaria.

ARTÍCULO 100.- Cuando a un conductor profesional se le suspende la licencia de conducción por un período de hasta seis (6) meses, según lo establecido en el Código de Seguridad Vial, la entidad aplica una de las alternativas siguientes:

- a) Reubicarlo temporalmente en otro cargo dentro de la propia entidad, para el que es idóneo;
- b) trasladarlo temporalmente a laborar en otro cargo y centro de trabajo del mismo organismo; y
- c) suspende la relación de trabajo, sin retribución durante el período, cuando no es posible la reubicación o el traslado del trabajador.

Cuando se aplica el tratamiento dispuesto en los incisos a) y b) se elabora el suplemento al contrato de trabajo. Una vez recuperada la licencia de conducción el trabajador regresa a la plaza que desempeñaba.

ARTÍCULO 101.- La entidad puede dar por terminada la relación de trabajo con el conductor profesional cuando le sea suspendida por más de seis (6) meses o cancelada la licencia de conducción por las autoridades competentes.

ARTÍCULO 102.- Cuando a un conductor profesional le sea suspendida o cancelada la licencia de conducción debido a incapacidad laboral por los resultados del examen médico y psicofisiológico, la entidad lo remite a la Comisión de Peritaje Médico Laboral designada por el Ministerio de Salud Pública y aplica lo establecido en el régimen de seguridad social que lo protege, en correspondencia con el dictamen de dicha Comisión.

ARTÍCULO 103.- Las entidades están en la obligación de enviar a sus conductores profesionales a los cursos para la capacitación y recalificación, establecidos en la ley, para las diferentes categorías de licencias de conducción, así como controlar la asistencia y los resultados.

Cuando el conductor profesional finaliza la recalificación, acredita mediante documento la aprobación del curso, el que se incluye en el expediente laboral. Cuando no aprueba la recalificación, es sujeto de la determinación de la idoneidad demostrada conforme con el procedimiento vigente.

ARTÍCULO 104.- Las entidades organizan, facilitan y exigen que los conductores profesionales realicen los reexámenes teórico, práctico, médico y psicofisiológico y la recalificación que corresponda, sin afectar el tiempo de trabajo.

No obstante, cuando ello no sea posible, los conductores profesionales que son enviados a los reexámenes programados cobran el salario básico proporcional al tiempo de la jornada de trabajo en que están imposibilitados de asistir a sus labores, correspondiendo al empleador controlar la utilización de este tiempo.

ARTÍCULO 105.- Los jefes de los órganos, organismos, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección y empresas, para determinar el régimen de trabajo y descanso de los conductores profesionales, tienen en cuenta lo siguiente:

- a) Tienen derecho a disfrutar de la pausa de descanso y necesidades personales, dentro de las cinco (5) horas continuas de conducción;

- b) la duración efectiva de conducción no debe exceder de nueve (9) horas por día;
- c) el descanso diario de los conductores profesionales debe ser diez (10) horas consecutivas, aunque excepcionalmente puede ser de ocho (8) horas debido a causas justificadas; y
- d) disfruten de un día de descanso en cada semana o excepcionalmente el acumulado, cuando trabaja un período mayor.

ARTÍCULO 106.- El jefe de la entidad puede disponer para los conductores profesionales trabajar, sin sujeción a lo establecido en el artículo anterior, en caso de:

- a) Accidente, avería, retraso imprevisto, perturbación del servicio o interrupción del tráfico;
- b) fuerza mayor;
- c) sea necesario asegurar el funcionamiento de servicios públicos con carácter urgente y excepcional; y
- d) intereses de la defensa y orden interior.

SECCIÓN TERCERA

Permisos de trabajo a extranjeros residentes temporales

ARTÍCULO 107.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 79 del Código de Trabajo, las entidades, empresas mixtas, de capital totalmente extranjero, las partes en los contratos de asociación económica internacional, los concesionarios o usuarios de las zonas especiales de desarrollo, representaciones extranjeras y cualquier otra entidad radicada en el territorio nacional, pueden emplear extranjeros y personas sin ciudadanía residentes temporales en Cuba solo cuando posean el Permiso de Trabajo actualizado.

ARTÍCULO 108.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el encargado de tramitar y decidir el otorgamiento o no del Permiso de Trabajo, a partir las solicitudes presentadas por los jefes de los órganos, organismos, entidades nacionales u organizaciones superiores de dirección, quienes delegan en un cuadro o funcionario subordinado mediante escrito que debe ser notificado a dicho Ministerio.

Las autoridades a que se hace referencia en el párrafo anterior, previo a formular la solicitud del Permiso de Trabajo, se aseguran de que la labor no pueda ser realizada por cubanos o extranjeros residentes permanentes en Cuba, con las excepciones previstas en la legislación dictada para la inversión y las representaciones extranjeras.

ARTÍCULO 109.- La solicitud del Permiso se fundamenta y acompaña del visto bueno del Ministerio del Comercio Exterior y la Inversión Extranjera, en las actividades en las que este es rector, teniendo en cuenta los trámites y autorizaciones migratorias que se requieran.

Si la solicitud se realiza para un extranjero o persona sin ciudadanía, que no se encuentra en el territorio nacional y este no ingresa al país en un término de sesenta (60) días naturales a partir de la fecha de otorgado el Permiso de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social devuelve la documentación a los interesados.

El modelo de solicitud del Permiso de Trabajo se determina por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 110.- La duración del Permiso de Trabajo es de hasta cinco (5) años a partir de la fecha de su emisión o por el término de la estancia si esta fuera inferior.

Para el extranjero o persona sin ciudadanía que va a laborar en compañías, sociedades mercantiles, representaciones, sucursales e instituciones extranjeras establecidas en Cuba en cualesquiera de sus formas jurídicas, la duración del Permiso de Trabajo se hace coincidir con el término de vigencia de la licencia o autorización otorgada a la entidad en la que presta su servicio.

Las solicitudes de renovación del Permiso de Trabajo se presentan como mínimo con cuarenta y cinco (45) días naturales de antelación a la fecha de su vencimiento. De no presentarse la solicitud dentro de dicho término, el Permiso se cancela.

ARTÍCULO 111.- Los extranjeros o personas sin ciudadanía, no pueden realizar actividades laborales distintas a las que le han sido autorizadas; asimismo, en caso de que les sea autorizado prestar servicios en más de una entidad, se hace constar expresamente en el Permiso de Trabajo que se le otorgue.

ARTÍCULO 112.- Si durante la vigencia del Permiso de Trabajo cualquiera de las partes decide terminar la relación de trabajo, la autoridad que lo solicitó lo comunica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en un término de diez (10) días hábiles para su cancelación. Este a su vez lo informa, en un término de siete (7) días hábiles al órgano competente del Ministerio del Interior, a los efectos del cumplimiento de la legislación migratoria.

También procede la cancelación cuando al extranjero o persona sin ciudadanía residente temporal, se le disponga por cualquier causa su salida del país.

ARTÍCULO 113.- La actualización del Permiso de Trabajo se realiza cuando durante su vigencia se produce algún cambio en sus elementos, dentro del órgano, organismo o entidad nacional que lo solicitó.

ARTÍCULO 114.- En el caso que el Permiso de Trabajo se extravíe o deteriore, las autoridades a las que se hace referencia en el artículo 107 de este Reglamento deben solicitar el duplicado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En el caso de que lo requiera el extranjero o persona sin ciudadanía, puede solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la autoridad que tramitó el Permiso de Trabajo, que se expida un hago constar del tiempo que laboró en el país.

ARTÍCULO 115.- El pago por los trámites de concesión, renovación, actualización, emisión de duplicados y hago constar del tiempo laborado en Cuba, se realiza conforme con lo dispuesto en las regulaciones vigentes en esta materia.

ARTÍCULO 116.- Excepcionalmente el Ministro de Trabajo y Seguridad Social puede aprobar, previa solicitud debidamente fundamentada por las autoridades a las que se hace referencia en el artículo 107 de este Reglamento, ante situaciones emergentes e impostergables, la contratación de extranjeros y personas sin ciudadanía residentes temporales por períodos de hasta treinta (30) días sin el Permiso de Trabajo.

CAPÍTULO VIII ORGANIZACIÓN Y NORMACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 117.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 83 del Código de Trabajo, el empleador para realizar los estudios de organización del trabajo realiza un diagnóstico y a partir de los problemas identificados, determina las medidas a implantar para su solución.

Los estudios se realizan con la participación de los trabajadores y la organización sindical y sus resultados, previo a su implantación, se discuten con estos.

Las normas de trabajo que se elaboren como resultado de los estudios de organización, se aprueban por el jefe de la organización superior de dirección o empresa, según corresponda, con el acuerdo de la organización sindical.

ARTÍCULO 118.- La plantilla de cargos contiene la estructura y composición de las unidades organi-

zativas, sus relaciones de subordinación, la denominación y cantidad de plazas de los cargos, categoría ocupacional y nivel de preparación, que se requieren para cumplir la misión u objeto social según corresponda, así como la relación nominal de los trabajadores que la ocupan.

Para cada uno de los cargos que integran la plantilla se definen las atribuciones y obligaciones que corresponden al trabajador.

Las categorías ocupacionales son: operarios, trabajadores administrativos, trabajadores de servicios, técnicos y cuadros. Los cuadros se categorizan según la legislación específica.

ARTÍCULO 119.- Las entidades del sistema empresarial para la elaboración anual del proyecto de plantilla parten de las propuestas de cifras directivas y los indicadores específicos vinculados a niveles físicos de actividad definidos por sus órganos, organismos, entidades nacionales u organizaciones superiores de dirección y efectúan los ajustes pertinentes al recibir las cifras directivas, para aprobarla.

En las unidades presupuestadas se realiza a partir del anteproyecto del presupuesto, sus funciones y los índices o normativas definidos para la actividad, por los órganos del Estado y el Gobierno, organismos, entidades nacionales y los consejos de la Administración a que se subordinan y efectúan los ajustes pertinentes al recibir el presupuesto aprobado para el año.

Las plantillas de cargos se revisan siempre que los cambios en las condiciones o premisas que sirvieron de base para su aprobación así lo determinen.

ARTÍCULO 120.- Las empresas y organizaciones superiores de dirección aprueban su plantilla en el término de quince (15) días naturales siguientes a la fecha de aprobación del Plan Anual de la economía.

Las unidades presupuestadas presentan su plantilla de cargos a la autoridad facultada, para su aprobación en el término de quince (15) días naturales siguientes a la fecha en que se reciba el presupuesto aprobado para el año. En los centros docentes del sector de la educación se aprueba previo al inicio del curso escolar.

ARTÍCULO 121.- La plantilla y el registro de trabajadores se elaboran conforme con los modelos establecidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y es responsabilidad de la entidad conservarlos y mostrarlos a las autoridades facultadas, mientras estos se encuentren vigentes.

CAPÍTULO IX

APROBACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA

ARTÍCULO 122.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 88 del Código de Trabajo, cuando el jefe de un órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección valora que determinado grupo de trabajadores ocupan cargos o realizan actividades en que están expuestos de modo prolongado a condiciones que pueden afectar su salud, presentan por escrito, de conjunto con la organización sindical correspondiente, al Ministro de Trabajo y Seguridad Social la solicitud de aprobación de una jornada reducida.

ARTÍCULO 123.- Esta solicitud se acompaña de la fundamentación siguiente:

- a) Descripción del cargo, actividad y las condiciones que puedan afectar su salud y que justifican la solicitud;
- b) número de trabajadores comprendidos en la solicitud, edades y tiempo de exposición a las condiciones;
- c) cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud en el trabajo establecidos por la legislación vigente;
- d) información sobre la morbilidad laboral y accidentes del trabajo en dichos cargos; y
- e) opinión de la organización sindical correspondiente, en relación con la solicitud del jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección.

ARTÍCULO 124.- A partir de recibir la solicitud, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social crea un grupo de trabajo temporal, integrado por representantes de los ministerios de Trabajo y Seguridad Social, que lo preside, de Salud Pública, así como del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección solicitante y de la organización sindical correspondiente.

El grupo de trabajo temporal en un término de hasta sesenta (60) días hábiles presenta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social el dictamen para la aprobación o no de la jornada reducida.

ARTÍCULO 125.- El Ministro de Trabajo y Seguridad Social somete el dictamen a consulta del Consejo de Dirección del organismo y dicta la Resolución que corresponda, la que notifica al jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección solicitante y a la organización sindical correspondiente.

De no aprobarse, lo comunica al proponente y a la organización sindical correspondiente con los argumentos de la denegación y las recomendaciones que considere pertinentes.

CAPÍTULO X

ORGANIZACIÓN DEL SALARIO

SECCIÓN PRIMERA

Disposiciones generales

ARTÍCULO 126.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 113 del Código de Trabajo, el sistema salarial está integrado por:

- a) Escala salarial: se estructura por grupos y salarios en correspondencia con el grado de complejidad y responsabilidad del trabajo;
- b) salario escala: es el nivel de la tarifa salarial que corresponde a cada grupo de complejidad de la escala;
- c) salario mínimo: se corresponde con el salario del primer grupo de complejidad de la escala salarial;
- d) salario básico: comprende el salario escala, más los pagos adicionales establecidos legalmente;
- e) salario promedio: expresa el resultado de dividir el salario devengado por el trabajador, por todos los conceptos en los últimos seis (6) meses, entre el tiempo trabajado;
- f) relación de cargos: contiene la denominación, el grupo de complejidad de la escala, requisitos de calificación formal y el nivel de utilización cuando corresponda;
- g) formas de pago: en dependencia de la organización del proceso de trabajo y de las posibilidades de control y medición de sus resultados, se aplican las formas por rendimiento y a tiempo; y
- h) pagos adicionales: se aplican por trabajar en determinadas condiciones, en turnos nocturnos y otros que la ley establezca.

SECCIÓN SEGUNDA

Formas y sistemas de pago

ARTÍCULO 127.- En dependencia de las condiciones técnico-organizativas del proceso de producción o de servicios, de las posibilidades de control y medición de los gastos y resultados de trabajo, se aplican las siguientes formas de pago por el trabajo:

- a) A tiempo; y
- b) por rendimiento.

ARTÍCULO 128.- En la forma de pago a tiempo, el salario se devenga en función del tiempo trabajado, se aplica como regla en las unidades presupuestadas y se emplean los sistemas de pago siguientes:

- a) Por tarifa horaria: la magnitud del salario se determina mediante la multiplicación del tiempo realmente trabajado, en una jornada o período de tiempo determinado, por la tarifa de la escala de complejidad del trabajo, más los incrementos legalmente establecidos que correspondan; y
- b) a sueldo: el salario se corresponde con el establecido en la escala salarial para el cargo, incrementado en los casos que proceda.

ARTÍCULO 129.- En la forma de pago a tiempo para determinar el tiempo laborado, con el objetivo de calcular la remuneración de los trabajadores, se deducen las ausencias, interrupciones e infracciones del horario de trabajo.

A los efectos de uniformar el método de cómputo para la determinación de las deducciones, el tiempo dejado de laborar por motivos de infracciones del horario de trabajo establecido, se acumula durante el período de pago. La suma de las fracciones hasta treinta (30) minutos, no se toman en consideración y las que excedan de treinta (30) minutos se computan como una (1) hora.

ARTÍCULO 130.- En el sistema de pago a sueldo, las deducciones se calculan multiplicando las horas dejadas de laborar por ausencias, interrupciones e infracciones del horario, por el coeficiente que resulte de dividir el sueldo mensual entre:

- a) 190.6 horas cuando la jornada de trabajo es de cuarenta y cuatro (44) horas semanales;
- b) 173.3 horas cuando la jornada es de cuarenta (40) horas semanales; y
- c) el promedio mensual de las horas de trabajo oficialmente establecidas, cuando el régimen de trabajo y descanso implica una jornada semanal diferente a la dispuesta en los incisos anteriores.

ARTÍCULO 131.- La forma de pago por rendimiento se aplica en el sistema empresarial con el objetivo de incrementar la productividad del trabajo, reducir los gastos y costos, elevar los niveles de producción o servicios con la calidad requerida, el aprovechamiento de la jornada de trabajo y otros que incrementen la eficiencia de la empresa, mediante los sistemas de pago siguientes:

- a) A destajo; y
- b) por resultados.

Los procedimientos de aplicación para la forma de pago por rendimiento se regulan en la legislación específica.

SECCIÓN TERCERA

Garantías y condiciones del pago del salario

ARTÍCULO 132.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 116 del Código de Trabajo, los trabajadores tienen derecho a devengar el salario promedio, con las excepciones que establece este Reglamento.

El trabajador que sujeto a la medida cautelar de prisión provisional es absuelto o puesto en libertad por las autoridades competentes tiene derecho a reintegrarse a su entidad y a que se le abone el salario promedio durante el período en que estuvo privado de libertad, previa presentación del documento que acredita su situación; este período se considera como laborado a todos los efectos legales.

El reintegro a la entidad se hace efectivo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a aquel en que cesó la privación de libertad o treinta (30) días hábiles cuando es en una provincia distinta a la que radica la entidad.

De no concurrir el trabajador en los términos previstos sin causa justificada, el jefe de la entidad puede determinar, oído el parecer de la organización sindical, la terminación de la relación de trabajo.

ARTÍCULO 133.- Los trabajadores tienen derecho a devengar el salario básico por los motivos siguientes:

- a) Disfrutar de licencias deportivas y culturales debidamente autorizadas;
- b) licencia por fallecimiento del padre, la madre, el cónyuge, hermanos e hijos;
- c) someterse a exámenes médicos programados por el empleador o en cumplimiento de requisitos establecidos en la legislación vigente; y
- d) asistir a consultas médicas programadas para los trabajadores portadores del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) o enfermos del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA).

Para el cumplimiento de lo establecido en el inciso b) el término es de dos (2) días si es en la provincia donde labora y de tres (3), si es fuera de dicha provincia, contados a partir del día en que ocurre el fallecimiento del familiar.

SECCIÓN CUARTA

Movilizaciones militares

para las actividades de la defensa

ARTÍCULO 134.- Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que son movilizados por los comités militares municipales y laboran en entidades del sector estatal, perciben durante

dicho período sus salarios y los beneficios adicionales a que tengan derecho por su entidad. En los casos de contratados por tiempo determinado, si el término del contrato vence durante el período de movilización, los trabajadores continúan percibiendo el salario que devengan hasta que la movilización concluya.

Las entidades estatales acumulan el 9.09 % por concepto de vacaciones anuales pagadas y efectúan los descuentos y retenciones de los salarios de los trabajadores movilizados, cuando proceda.

A los efectos de asegurar el pago de salario y el otorgamiento de los beneficios adicionales sin afectar el proceso de instrucción o de preparación combativa, el reservista o el miliciano, según sea el caso, puede designar a un familiar para que mediante la autorización de cobro correspondiente, reciba el salario y los beneficios adicionales que le correspondan.

Igual tratamiento reciben los movilizados que laboran en organizaciones políticas y de masas.

ARTÍCULO 135.- Las entidades efectúan el pago por las prestaciones de seguridad social a corto plazo que procedan a los milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales y reservistas que se incapaciten durante el período de movilización.

ARTÍCULO 136.- Se exceptúan de lo dispuesto en esta Sección, los casos en que los milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales son movilizados para recibir clases de preparación combativa.

Cuando el día de la clase no coincida con el descanso semanal del miliciano, el jefe de la entidad o en quien este delegue conjuntamente con la organización sindical y el trabajador, pueden acordar lo siguiente:

- a) Proceder al cambio de turno del trabajador;
- b) trasladar el día de descanso con el fin de que coincida con el de la movilización; o
- c) excepcionalmente considerar el día de movilización como de vacaciones pagadas dentro del período.

Cuando no es posible llegar a un acuerdo, el trabajador no es liberado de su asistencia al trabajo.

ARTÍCULO 137.- Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales sujetos de esta Sección mantienen el vínculo de trabajo con sus entidades de origen, lo que implica su derecho al cargo que desempeñan y el pago por años de servicios acumulados, así como a recibir los beneficios y estímulos establecidos u otros derechos de trabajo que les puedan corresponder, conforme con lo que dispone la legislación vigente.

Los que ejercen el pluriempleo reciben las cuantías correspondientes al pago por concepto de movilización, por las entidades donde se encuentren laborando y mantienen el vínculo de trabajo con estas, hasta el vencimiento del período por el que están contratados.

ARTÍCULO 138.- Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales presentan ante la entidad en que laboran, la justificación de su participación en las actividades para las que han sido movilizados, mediante el documento expedido por la autoridad correspondiente, a partir del cual la entidad descuenta los días hábiles de ausencias injustificadas en que incurrió el trabajador durante la reunión de estudios militares. Estos descuentos se realizan de los salarios que devenga el trabajador a partir de su reincorporación al trabajo, una vez concluida la movilización.

ARTÍCULO 139.- Los milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que son movilizados para actividades de comprobación de la disposición combativa y estas afecten una parte de la jornada de trabajo, la participación del trabajador en dicha actividad se justifica mediante el documento expedido por la autoridad correspondiente.

La presentación en la entidad de los documentos mencionados es responsabilidad del trabajador movilizado, por lo que el incumplimiento de este requisito implica la no justificación de su ausencia al trabajo durante el período de la movilización; la entidad efectúa los descuentos que correspondan por ese concepto.

ARTÍCULO 140.- A los prerreclutas que son citados por los comités militares municipales para actividades relacionadas con la preparación y selección, a los efectos de su posterior incorporación al Servicio Militar Activo, se les abona el salario y reciben los beneficios adicionales correspondientes a los períodos de tiempo que participen en dichas actividades, por las entidades en las que se encuentran laborando, previa presentación del documento acreditativo con el tiempo de duración de la actividad.

ARTÍCULO 141.- La cuantía de los salarios que las entidades del sector estatal y las organizaciones políticas y de masas pagan a los reservistas o milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales movilizados y a los prerreclutas, en el tiempo empleado en su preparación para la incorporación al Servicio Militar Activo, se calcula cuando la forma de pago es por rendimiento en base al salario promedio, de acuerdo con lo establecido y cuando la forma de pago es a tiempo, se paga el ciento por ciento del salario que le corresponda en cada caso.

El trabajador movilizado recibe, además del salario que devenga de acuerdo con lo establecido, el salario correspondiente a los días de descanso que estén comprendidos en el período de movilización, determinados estos según el régimen de trabajo y descanso de la entidad en que labora y calculado sobre la base de aplicar, en todos los casos, una jornada de trabajo equivalente a ocho (8) horas diarias.

ARTÍCULO 142.- Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que al momento de ser movilizados están percibiendo la garantía salarial por concepto de disponibilidad o interrupción al amparo de la legislación vigente, se les interrumpe el período durante el cual tienen derecho a percibir dicha garantía y reciben durante la movilización una cuantía equivalente a esta.

Los que están reubicados temporalmente mantienen el salario que estaban devengando en dicha condición.

ARTÍCULO 143.- Los reservistas que se encuentran trabajando y son seleccionados para cumplir el Servicio Militar Activo en unidades regulares u otras dependencias de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, perciben sus haberes por las unidades o dependencias de dichos organismos a partir de la fecha de su incorporación.

Las entidades en que se encontraban laborando pagan los salarios y los importes que, como vacaciones anuales pagadas, tengan acumulados los reservistas hasta la fecha de su incorporación al Servicio Militar Activo y los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior les conceden los períodos de vacaciones que les correspondan durante el tiempo que presten servicios en estos.

ARTÍCULO 144.- A los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que ocasionan daños a los recursos materiales, económicos y financieros durante el período de la movilización, se les exige responsabilidad material por la entidad donde se encuentran vinculados laboralmente de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

A estos efectos las escuelas provinciales de preparación para la defensa y otros centros de preparación pertenecientes a las regiones militares y las unidades o dependencias de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior remiten las referidas solicitudes que contienen las particularidades de los daños ocasionados y otros elementos necesarios para su aplicación.

ARTÍCULO 145.- Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que trabajan en

el sector no estatal y en otras formas asociativas, que se movilizan para reuniones de estudios militares o cursos de preparación, reciben la remuneración que en cada caso se establece, durante el tiempo que se encuentren movilizados, por las escuelas, unidades militares o dependencias de las Fuerzas Armadas Revolucionarias o el Ministerio del Interior donde se preparan, sobre la base de las certificaciones que presenten como a continuación se detalla:

- a) Los agricultores pequeños o familiares que laboran de forma permanente y estable en la finca, mediante la presentación de un certificado firmado por el presidente de la cooperativa de créditos y servicios a que pertenece, en el que se hace constar los ingresos y el promedio que han percibido durante los doce (12) meses anteriores a la fecha de su movilización;
- b) los cooperativistas y socios de cooperativas no agropecuarias, mediante la presentación de un certificado del presidente de la cooperativa a la que pertenecen, en el que se hace constar los ingresos mensuales que por concepto de anticipo han percibido durante los doce (12) meses anteriores a la fecha de su movilización. Los demás beneficios el movilizado los recibe por parte de la cooperativa donde labora, de conformidad con lo establecido en su reglamento interno. En estos casos se reconoce lo pagado por la movilización como parte de la base de cálculo a los efectos de la determinación de las utilidades a distribuir al movilizado;
- c) los trabajadores asalariados de las cooperativas de producción agropecuaria y no agropecuaria, mediante la presentación de un escrito firmado por el presidente de la cooperativa en la que trabajan, en el que se hace constar los salarios mensuales y el salario promedio percibido durante los seis (6) meses anteriores a la fecha de su movilización;
- d) los que laboran en las formas asociativas, mediante la certificación de salario expedida por dichas entidades, en la que se hace constar los salarios mensuales y el salario promedio que han percibido durante los seis (6) meses anteriores a la fecha de su movilización;
- e) los trabajadores por cuenta propia, mediante copia de la última declaración jurada presentada en la Oficina Nacional de Administración Tributaria que avale sus ingresos con el fin de determinar el promedio mensual percibido durante los doce (12) meses anteriores a la fecha

de su movilización. En el caso de los que tributan por el régimen simplificado, presentan copia de la inscripción en el régimen especial de seguridad social a los efectos de acreditar la cuantía seleccionada para su contribución; y

- f) los usufructuarios de tierras, mediante copia de la última declaración jurada presentada en la Oficina Nacional de Administración Tributaria que avale sus ingresos con el fin de determinar el promedio mensual percibido durante los doce (12) meses anteriores a la fecha de su movilización.

De igual forma se procede en el caso de los milicianos que son movilizados para cursos de preparación militar.

ARTÍCULO 146.- Los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales movilizados para reuniones de estudios militares o cursos de preparación que se encuentren desvinculados del trabajo, reciben un estipendio equivalente al salario mínimo de la escala durante el período que dura la movilización.

SECCIÓN QUINTA

Trabajo extraordinario

ARTÍCULO 147.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 122 del Código de Trabajo, no se considera como trabajo extraordinario, a los fines de su remuneración o compensación, en los casos de los trabajadores que:

- a) Cobran un salario que tiene incluido el pago de una cantidad de horas de trabajo en exceso a la jornada de trabajo;
- b) se encuentran laborando en la recuperación de la producción o tiempo de trabajo que previamente se les haya remunerado como interrupción laboral;
- c) tienen un régimen de trabajo en virtud del cual laboran todos los días durante dos o más semanas, disfrutando del descanso semanal acumulado al finalizar el período establecido en el mencionado régimen; y
- d) se encuentran en otras situaciones que se determinen en la legislación.

CAPÍTULO XI

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA

Procedimiento para la investigación, registro e información

de los incidentes y accidentes de trabajo

ARTÍCULO 148.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 131 del Código de Trabajo,

el empleador para investigar los accidentes de trabajo está en la obligación de:

- a) Preservar las condiciones del lugar o puesto de trabajo donde se producen los hechos, según corresponda;
- b) determinar las causas que lo originaron, los responsables, los daños a la salud de las personas y las pérdidas económicas ocasionadas;
- c) adoptar las medidas que eviten hechos similares;
- d) aplicar medidas disciplinarias a los responsables;
- e) informar a la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo cuando el accidente tiene consecuencias mortales, en el término de veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del hecho;
- f) conservar el informe con el resultado de la investigación por un término de cinco (5) años; y
- g) registrar los incidentes y accidentes de trabajo a los efectos de la información a brindar, según lo establecido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 149.- Cuando ocurre un accidente de trabajo en que el trabajador lesionado o fallecido no está contratado con el empleador del lugar donde se produce, ambos empleadores de conjunto realizan la investigación.

Los accidentes ocurridos a estudiantes durante la realización de trabajos, como parte de su formación integral, se investigan por la entidad donde ocurrió el hecho, comunicando los resultados al centro de estudios.

ARTÍCULO 150.- El empleador está obligado a investigar los incidentes de trabajo, cuyo daño potencial puede afectar la vida de los trabajadores.

SECCIÓN SEGUNDA

Obligaciones y derechos de las partes

ARTÍCULO 151.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 134 del Código de Trabajo, el empleador para identificar y evaluar los riesgos en el trabajo, tiene en cuenta la información relativa a:

- a) Los procesos, equipos y medios de trabajo, materias primas, organización de la producción y del trabajo, sustancias o preparados químicos, características de los puestos de trabajo y de los trabajadores que los desempeñan, equipos de protección personal que se requieren, el régimen de trabajo y descanso y el acondicionamiento del lugar de trabajo;
- b) accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, comportamiento de la invalidez para el

trabajo, resultados de exámenes médicos pre-emprego, periódicos y de inspecciones realizadas a la entidad; y

- c) la realización de trabajos que por sus características, requieren un permiso especial.

ARTÍCULO 152.- Las acciones preventivas que no pueden adoptarse de manera inmediata, se incorporan a un programa anual en cuya elaboración el empleador tiene en cuenta lo siguiente:

- a) Equipos de protección personal por puestos de trabajo que son de uso obligatorio;
- b) orden de prioridad de las acciones en correspondencia con la magnitud del riesgo y las posibilidades de la entidad;
- c) personas responsables de cada acción, fecha de cumplimiento y los recursos necesarios que deben estar previstos en el plan anual o presupuesto de la organización; y
- d) otras acciones para la mejora de las condiciones de trabajo, tales como: inversiones, remodelaciones, reparaciones, mantenimientos, entre otras.

El programa es aprobado por el jefe de la entidad con el acuerdo de la organización sindical al nivel que corresponda. Se revisa siempre que cambien algunas de las situaciones reguladas en el artículo anterior.

ARTÍCULO 153.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 135 del Código de Trabajo, el empleador instruye a los trabajadores en:

- a) Los riesgos en el lugar de trabajo;
- b) los procedimientos de trabajo seguros sobre la base de los requisitos de seguridad e higiénico-sanitarios definidos en normas, reglamentos y demás disposiciones legales;
- c) el uso, conservación y mantenimiento de los equipos de protección personal, colectivos y contra incendios;
- d) la señalización de seguridad y salud en el trabajo, significado de los colores y señales;
- e) comunicación verbal, mensajes y gestos codificados de maniobras para los trabajos que lo requieran;
- f) enfrentamientos a situaciones de emergencias o averías; y
- g) medidas de primeros auxilios.

El empleador en consulta con la organización sindical determina los trabajos que por sus riesgos requieren instrucción periódica, su frecuencia y mantiene un registro actualizado de la instrucción impartida a sus trabajadores.

ARTÍCULO 154.- Para la ejecución de trabajos de alto riesgo o la realización de labores no habituales, el control de riesgos se revisa antes de su ejecución y se emite por el empleador un permiso de seguridad que contiene la descripción del trabajo a realizar, los equipos y medios a utilizar y su estado técnico, las medidas específicas para garantizar la seguridad de los trabajadores, los responsables de las medidas de seguridad y de la ejecución del trabajo.

Cada empleador define, en consulta con la organización sindical, los trabajos de alto riesgo cuya relación se anexa al Convenio Colectivo de Trabajo.

SECCIÓN TERCERA

Reglamentos de seguridad y salud en el trabajo

ARTÍCULO 155.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 143 del Código de Trabajo, las actividades en las que se dictan reglamentos son las siguientes:

- a) Importación, fabricación, instalación y explotación de las máquinas herramientas para elaborar metales;
- b) importación, fabricación, instalación y explotación de las calderas de vapor;
- c) importación, fabricación, instalación y explotación de los equipos generadores de acetileno;
- d) importación, fabricación, instalación y explotación de la maquinaria agrícola y para elaborar madera;
- e) importación, fabricación, instalación y explotación de medios de izado;
- f) construcción civil y fabricación, explotación y conservación de andamios y escaleras manuales;
- g) explotaciones mineras y yacimientos a cielo abierto;
- h) explotación y mantenimiento de sistemas eléctricos;
- i) importación, fabricación, instalación y explotación de los recipientes a presión sin fuego;
- j) importación, fabricación, instalación y explotación de equipos de soldadura; y
- k) otras que la ley disponga.

CAPÍTULO XII

DISCIPLINA DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA

Reglamentos disciplinarios

ARTÍCULO 156.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 148 del Código de Trabajo, los reglamentos disciplinarios son:

- a) Internos: se aplican a trabajadores de una entidad;
- b) ramales: se aplican a trabajadores de una rama o subrama; y
- c) de actividad: se aplican a trabajadores cuya actividad laboral presenta especiales características, cualquiera que sea el lugar de su ubicación.

ARTÍCULO 157.- La estructura de los reglamentos disciplinarios internos es la siguiente:

- a) Objetivos y ámbito de aplicación;
- b) obligaciones y prohibiciones comunes a todos los trabajadores;
- c) obligaciones y prohibiciones específicas por áreas o actividades, en aquellas que resulte necesario;
- d) infracciones graves;
- e) infracciones consideradas de suma gravedad, en los sectores o actividades en que está autorizado por ley su aplicación;
- f) deberes del jefe de la entidad con respecto a la disciplina;
- g) autoridades facultadas para aplicar las medidas disciplinarias; y
- h) cualquier otro aspecto necesario, siempre que no viole la ley.

Cada entidad elabora su Reglamento Disciplinario Interno, atendiendo a las condiciones y exigencias técnicas, tecnológicas y organizativas del proceso de trabajo o de servicios, de la actividad que desarrolla y a lo establecido para la rama o actividad cuando corresponde.

ARTÍCULO 158.- Para la elaboración del Reglamento Disciplinario Interno se constituye un grupo de trabajo presidido por un cuadro designado por el jefe de la entidad e integrado por trabajadores seleccionados de reconocido prestigio y por un representante de la organización sindical.

Se discute en asamblea de trabajadores que organizan de conjunto el jefe de la entidad y la organización sindical, se consulta al órgano colegiado de dirección y se pone en vigor mediante Resolución del jefe de la entidad. Una vez aprobado se divulga y se capacita a los trabajadores sobre su contenido.

Una copia del Reglamento Disciplinario Interno se entrega al Órgano de Justicia Laboral y se anexa al Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 159.- Los reglamentos ramales o de actividad son elaborados y aprobados por el jefe de los órganos, organismos, entidades nacionales u

organizaciones superiores de dirección, previa consulta con la organización sindical correspondiente.

ARTÍCULO 160.- Los reglamentos disciplinarios internos, ramales o de actividad se revisan y actualizan atendiendo a los cambios organizativos, estructurales, legales y a la experiencia de su aplicación.

ARTÍCULO 161.- Se considera nulo a todos los efectos legales cualquier disposición, cláusula o artículo de los reglamentos disciplinarios que contravenga lo establecido en la ley, incluido aquel que establece como única medida aplicable, la separación definitiva de la entidad o en su caso del sector o actividad.

SECCIÓN SEGUNDA

Aplicación de las medidas disciplinarias

ARTÍCULO 162.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 151 del Código de Trabajo, la Resolución o escrito fundamentado contiene:

- a) Hechos que motivan la imposición de la medida disciplinaria, las fechas de su ocurrencia y conocimiento por la autoridad facultada, la tipificación de la conducta infractora según la ley, el reglamento disciplinario o ambos;
- b) pruebas que haya practicado para conocer y comprobar dichos hechos;
- c) daños y perjuicios y su cuantificación, cuando proceda;
- d) valoración sobre el comportamiento del trabajador;
- e) medida disciplinaria que se aplica;
- f) término para impugnar la medida disciplinaria y ante quién;
- g) término de rehabilitación que le corresponde a la medida aplicada;
- h) fecha y lugar de la Resolución o escrito fundamentado; e
- i) nombres, apellidos, cargo y firma del que aplica la medida.

ARTÍCULO 163.- Si la autoridad facultada le impuso al trabajador una de las medidas cautelares dispuestas en la ley y al vencimiento del término establecido no se aplicó la medida disciplinaria, el trabajador retorna a su cargo hasta que se adopte la decisión definitiva.

ARTÍCULO 164.- La medida disciplinaria se notifica por escrito al trabajador personalmente en la entidad dentro del término establecido para su aplicación. En caso que este se niegue a firmar, se acredita a través de testigos que no tengan interés personal en el asunto.

Cuando el trabajador no asiste a la entidad, la notificación se realiza en su domicilio, al interesado o a sus familiares o cualquier otro conviviente mayor de edad, en presencia de al menos dos testigos. En todos los casos se informa a la organización sindical de las gestiones realizadas y sus resultados.

ARTÍCULO 165.- Agotadas las vías establecidas para la notificación de la medida disciplinaria dentro del término, sin que ello haya sido posible y previa información a la organización sindical, se tiene por notificada la medida disciplinaria y se procede a su ejecución según corresponda.

De presentarse por el trabajador reclamación contra la medida disciplinaria, el Órgano de Justicia Laboral determina sobre su extemporaneidad o no atendiendo a los hechos y los alegatos de las partes. Cuando se trate de infracciones cometidas en el extranjero, a bordo de una nave aérea o marítima, el término para la imposición se comienza a contar a partir del día de regreso del trabajador al territorio nacional.

ARTÍCULO 166.- A los efectos de la rehabilitación del trabajador, la entidad mantiene actualizado el consecutivo anual de las medidas disciplinarias aplicadas.

ARTÍCULO 167.- El cumplimiento de la medida disciplinaria requiere de la asistencia del sancionado a la entidad, salvo en aquellas que por sus efectos o consecuencias inmediatos no sea ello necesario.

En el caso de las sujetas a término, el cumplimiento se suspende durante los períodos en que el trabajador está incapacitado temporalmente para laborar por enfermedad o accidente, movilizaciones, licencia de maternidad y otras causas similares. Una vez que cesa la causa que originó la suspensión, continúa el cumplimiento del resto de la medida.

ARTÍCULO 168.- Si la medida disciplinaria aplicada es la de traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por el término de hasta un año con derecho a reintegrarse a su plaza o la de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba, se dispone el traslado hacia plazas que no hayan sido cubiertas, después de concluido el proceso de convocatoria para la promoción de los trabajadores o se garantiza el cumplimiento de la medida en otra entidad del mismo organismo.

ARTÍCULO 169.- Al imponerse una medida cautelar, la adopción de la medida disciplinaria, se considera aplicada a todos los efectos legales desde la

fecha de la medida cautelar, excepto con respecto al término para reclamar, el cual comienza a decursar a partir del día siguiente de la notificación de la medida disciplinaria.

Si la decisión definitiva de la autoridad facultada consiste en la exoneración o la imposición de una medida menos severa que la cautelar, el trabajador tiene derecho a recibir por parte de la entidad la reparación de daños e indemnización de los perjuicios económicos sufridos.

ARTÍCULO 170.- La medida disciplinaria de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por el término de hasta un (1) año con derecho a reintegrarse a su plaza, puede considerarse cumplida antes de la fecha de su conclusión, cuando el trabajador mantiene buena conducta y se dispone por:

- a) La autoridad que la impuso, cuando el trabajador acató la medida; o
- b) el Órgano de Justicia Laboral a partir de la solicitud de la autoridad que impuso la medida o la organización sindical, cuando el trabajador reclamó.

Para ello se emite un escrito fundamentado que se incorpora al expediente laboral del trabajador. Dicha decisión no modifica lo establecido para la rehabilitación.

SECCIÓN TERCERA

Separación del sector o actividad

ARTÍCULO 171.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 158 del Código de Trabajo, la autoridad facultada para imponer la medida de separación del sector o actividad es el jefe de la entidad donde labora el infractor.

ARTÍCULO 172.- Los jefes de los órganos, organismos, entidades nacionales u organizaciones superiores de dirección teniendo en cuenta el criterio de la organización sindical correspondiente, determinan los actos y conductas infractoras de la disciplina de suma gravedad que afecten sensiblemente el prestigio de la actividad en los que se aplica esta medida, los que se incluyen en los reglamentos disciplinarios de rama o actividad.

ARTÍCULO 173.- La autoridad facultada puede aplicar directamente la medida disciplinaria de separación del sector o actividad o una medida cautelar en los términos establecidos.

El jefe que no sea la autoridad facultada y considere que un trabajador subordinado haya incurrido en un acto o conducta de suma gravedad puede imponerle la medida cautelar a que se refiere el párrafo

anterior y solicitar con su fundamentación, dentro de los tres (3) días hábiles posteriores, a la autoridad facultada correspondiente, la aplicación de la medida disciplinaria.

La autoridad facultada debe adoptar la decisión que proceda, antes del vencimiento del término de la medida cautelar. Cuando no acepte la solicitud, instruye al jefe correspondiente de la entidad para que aplique una de las medidas contenidas en la ley.

ARTÍCULO 174.- Si la autoridad facultada decide la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, emite la Resolución o escrito fundamentado, donde se hacen constar los presupuestos que dispone el artículo 161 de este Reglamento. La medida se notifica por escrito al infractor y es efectiva a partir del siguiente día hábil al de su notificación.

ARTÍCULO 175.- Para conocer las reclamaciones de los trabajadores inconformes con la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, se constituyen comisiones en los niveles superiores a las entidades que resulten pertinentes, con la aprobación de la organización sindical correspondiente.

Estas comisiones están integradas por un cuadro, un representante de la organización sindical, cada uno designado por su organismo del nivel en que se constituyan y un trabajador de reconocido prestigio designado de común acuerdo por la entidad y la organización sindical correspondiente. Los miembros de la comisión acuerdan entre ellos quién la preside.

Cada uno de los miembros de la Comisión tiene su sustituto, para que actúe en los casos de ausencias de estos o por fuerza mayor.

Copia del acta de constitución de la Comisión se entrega en la Dirección de Trabajo Municipal, la que mantiene actualizado el control de las comisiones por sectores o actividades constituidas en el territorio.

ARTÍCULO 176.- El trabajador inconforme con la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, puede reclamar ante la comisión dentro del término de diez (10) días hábiles siguientes a su notificación.

Cuando se presenta la reclamación, ninguno de los miembros de la Comisión puede rechazarla individual o colectivamente y la radica para iniciar el proceso.

ARTÍCULO 177.- El presidente de la Comisión convoca a la comparecencia mediante citación a las

partes y entrega a la autoridad facultada que impuso la medida, una copia de la reclamación para que conozca su contenido.

La Comisión cita a los testigos propuestos y comunica a las partes que pueden asistir a la comparecencia acompañados de los testigos y de las pruebas que estimen necesarias. Puede rechazar aquellos que no guardan relación con el asunto y contra ello no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 178.- En la comparecencia la Comisión procede bajo la dirección de su presidente, a conocer la reclamación del trabajador y a practicar las pruebas admitidas; se levanta acta que forma parte del expediente, donde se consigna lo alegado por las partes, los testigos y se firma por los participantes.

Al acta se anexan los documentos y dictámenes admitidos durante la comparecencia.

ARTÍCULO 179.- La decisión de la Comisión se emite mediante escrito fundamentado, en un término de veinticuatro (24) días hábiles, contados a partir de su presentación, el que se notifica por escrito a las partes dentro de los tres (3) días hábiles posteriores, pudiendo ratificar la medida inicial impuesta, exonerar al trabajador o modificar la medida por una de menor severidad.

ARTÍCULO 180.- Cuando la medida disciplinaria de separación del sector o actividad se modifica por la Comisión, por exoneración del trabajador o sustitución por otra medida de menor severidad, se suspende la ejecución de la medida administrativa y es de inmediato cumplimiento a partir de su notificación, con independencia de las inconformidades que pueden establecerse.

ARTÍCULO 181.- El trabajador o la autoridad facultada que impuso la medida disciplinaria dentro del término de noventa (90) días naturales siguientes a la fecha de notificación del escrito con la decisión de la Comisión, pueden solicitar un procedimiento de revisión ante el jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección o el cuadro en quien estos deleguen, los que teniendo en cuenta el criterio de la organización sindical correspondiente, deciden lo que proceda dentro de los treinta (30) días naturales siguientes y la notifican dentro de los siete (7) días naturales posteriores.

La revisión procede cuando se conocen hechos de los que no se tuvo noticias antes, aparecen nuevas pruebas o se evidencia su ilegalidad, arbitrariedad, improcedencia o injusticia notoria.

ARTÍCULO 182.- Los órganos de Justicia Laboral se abstienen de conocer reclamaciones por inconformidad con la medida disciplinaria de separación del sector o actividad inicialmente impuesta o contra cualquier otra modificada por la Comisión o en revisión por el jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección o el cuadro en quien estos deleguen.

SECCIÓN CUARTA
Rehabilitación, reparación
de daños e indemnización
de perjuicios al trabajador

ARTÍCULO 183.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 159 del Código de Trabajo, la rehabilitación se realiza al cumplirse los términos siguientes:

- a) Un (1) año en los casos de amonestación pública ante el colectivo del infractor; multa hasta el importe del veinticinco (25) por ciento del salario básico de un mes, a partir de la aplicación de la medida;
- b) dos (2) años para las medidas de suspensión del vínculo con la entidad sin retribución, por un término de hasta treinta (30) días naturales y de traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas, por el término de hasta un año, con derecho a reintegrarse a su plaza a partir de la aplicación de la medida;
- c) tres (3) años para la medida de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba el trabajador a partir de su incorporación al nuevo cargo;
- d) cuatro (4) años para la medida de separación definitiva de la entidad, contados en este caso, a partir de la nueva vinculación del trabajador; y
- e) cinco (5) años para la medida de separación del sector o actividad, a partir de la nueva vinculación del trabajador.

ARTÍCULO 184.- Para hacer efectiva la rehabilitación el jefe de la entidad o en quien este delegue convoca al trabajador y le comunica que ha sido rehabilitado y procede a extraer de su expediente laboral la Resolución, escrito fundamentado, sentencia o cualquier otro documento referido a la medida disciplinaria, destruyendo estos y el índice del expediente, y se confecciona un nuevo índice en el que no aparezca la medida disciplinaria.

ARTÍCULO 185.- Los términos para la rehabilitación se interrumpen si al trabajador se le impone

una nueva medida disciplinaria. En este caso, no procede la rehabilitación hasta que transcurra el término que corresponda por la nueva medida aplicada, más la parte del término que quedó pendiente de la anterior.

No obstante, el jefe de la entidad oído el parecer de la organización sindical, puede reducir el término de rehabilitación cuando el trabajador mantiene un comportamiento ejemplar o se destaca por alguna actitud meritoria.

ARTÍCULO 186.- A los efectos de determinar la cuantía de la indemnización a que se refiere el artículo 161 del Código de Trabajo, cuando la forma de pago es por rendimiento, se toma como base para el cálculo el salario promedio y cuando la forma de pago es a tiempo, el salario del cargo.

CAPÍTULO XIII
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
DE TRABAJO
SECCIÓN PRIMERA
Organización de los órganos
de Justicia Laboral

ARTÍCULO 187.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 169 del Código de Trabajo, el Órgano de Justicia Laboral, se constituye en las entidades que cuentan con cincuenta (50) o más trabajadores, en consulta con la organización sindical a ese nivel, teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores promedio, turnos de trabajo y la ubicación territorial de las estructuras organizativas en el municipio.

Cuando en un municipio existen centros de trabajo con menos de cincuenta (50) trabajadores que dependen de una misma entidad, puede constituirse entre ellos un Órgano de Justicia Laboral territorial, con la misma integración consignada en esta Sección.

Los directores de Trabajo controlan la constitución y capacitación de los órganos de Justicia Laboral, de conjunto con la organización sindical a su nivel.

ARTÍCULO 188.- En las entidades con menos de cincuenta (50) trabajadores donde no se constituyen órganos de Justicia Laboral, las reclamaciones en materia de disciplina y de derechos de trabajadores se conocen por otro, previa asignación por el Director de Trabajo Municipal. Debe procurarse que los trabajadores pertenezcan al mismo organismo.

ARTÍCULO 189.- Excepcionalmente en las entidades que debido a fuerza mayor y otras causas justificadas no esté constituido el Órgano de Justicia Laboral o no pueda funcionar, el Director de

Trabajo Municipal designa un Órgano preferentemente del mismo organismo para conocer las reclamaciones de los trabajadores.

ARTÍCULO 190.- Los órganos de Justicia Laboral se integran por cinco (5) miembros efectivos, de los cuales uno se designa por el jefe de la entidad, entre los cuadros o funcionarios, uno por la organización sindical, de los integrantes de su ejecutivo y tres (3) trabajadores elegidos en asamblea.

Cuando el jefe de la entidad de conjunto con la organización sindical considera que por las características de la entidad, el régimen de trabajo y descanso, u otras causas que lo justifiquen, los órganos pueden integrarse con siete (7) miembros efectivos, cinco (5) de los cuales se eligen en asamblea.

En ambos casos se eligen como mínimo dos (2) miembros suplentes de los trabajadores y se designan como suplentes un representante del jefe de la entidad y otro por la organización sindical.

ARTÍCULO 191.- En la asamblea después que se eligen los trabajadores, se presentan los designados por el jefe de la entidad y por la organización sindical y sus suplentes; se elige al Presidente, entre los miembros efectivos del Órgano de Justicia Laboral y a su sustituto, para actuar en caso de ausencias temporales, lo que se consigna en acta. El Órgano en su primera reunión elige al secretario, lo que se hace constar en acta.

Copia de dicha acta se entrega por la organización sindical correspondiente en la Dirección de Trabajo Municipal, para el control de los órganos de Justicia Laboral constituidos en el territorio.

El Presidente del Órgano de Justicia Laboral o el sustituto en su ausencia, lo dirige y es el encargado de convocar y conducir sus reuniones y la comparecencia pública. El secretario es el responsable de custodiar la documentación, llevar el libro de radicación, levantar actas y de otras cuestiones similares.

ARTÍCULO 192.- La organización sindical correspondiente asume el proceso de elección de los trabajadores que integran cada Órgano de Justicia Laboral y libra la convocatoria a esos fines, para lo que dicta las indicaciones metodológicas con el objetivo de llevar a cabo los procesos antes descritos.

ARTÍCULO 193.- Los miembros del Órgano de Justicia Laboral deben reunir los requisitos siguientes:

- a) Ser trabajador de la entidad;
- b) tener buena actitud ante el trabajo y ser disciplinado;
- c) observar buena conducta social dentro y fuera de la entidad; y
- d) no haber sido sancionado por violaciones de la disciplina de trabajo, salvo que se haya rehabilitado.

ARTÍCULO 194.- Los trabajadores que forman parte de la dirección sindical o son cuadros y funcionarios en las entidades, no pueden ser elegidos por la asamblea de trabajadores para integrar los órganos de Justicia Laboral, pues sus representantes ya están designados como miembros por la organización sindical y el jefe de la entidad, respectivamente.

ARTÍCULO 195.- Los miembros de los órganos de Justicia Laboral se eligen o designan por un período de dos años y medio. Antes del vencimiento de ese término pueden ser sustituidos cuando incumplen los requisitos establecidos para el desempeño de esta función, así como por renuncia, terminación de la relación de trabajo, incumplimiento de sus funciones u otras causas previstas en la ley.

ARTÍCULO 196.- Los miembros de los órganos de Justicia Laboral no pueden actuar cuando tienen que conocer de litigios disciplinarios o de derechos de trabajo, en los que ellos, el cónyuge o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad son parte o tienen interés en el asunto o por otras causas justificadas.

El designado por el jefe de la entidad es sustituido provisionalmente cuando el conflicto se origina por una medida aplicada por él o como resultado de una decisión en materia de derechos de trabajo que haya adoptado.

La sustitución se realiza por el Órgano de Justicia Laboral de oficio o a instancia de parte.

El completamiento del Órgano de Justicia Laboral por baja de alguno de sus integrantes se realiza en un término de hasta treinta (30) días naturales por la organización sindical correspondiente o el jefe de la entidad, según corresponda.

ARTÍCULO 197.- Para efectuar la comparecencia y adoptar la decisión correspondiente se requiere la presencia de los cinco (5) o siete (7) miembros del Órgano de Justicia Laboral, según corresponda, en dependencia de la cantidad de sus integrantes, con la integración establecida.

ARTÍCULO 198.- El jefe de la entidad es responsable de suministrar a solicitud de los órganos de Justicia Laboral, los expedientes laborales, registros, documentos y la información necesaria para la solución del conflicto y garantizar las condiciones para el desarrollo de su trabajo.

De igual forma, organiza la capacitación de los miembros de los órganos de Justicia Laboral con la legislación de trabajo, la específica de la entidad, sector o actividad y asegura su participación en los seminarios convocados por las direcciones de Trabajo municipales.

ARTÍCULO 199.- Los órganos, organismos, entidades nacionales u organizaciones superiores de dirección, preparan y asesoran a las entidades de su sistema en la legislación de trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA

Procedimiento para la solución de los conflictos por el Órgano de Justicia Laboral

ARTÍCULO 200.- Las reclamaciones en materia de disciplina o de derechos de trabajo se presentan por el trabajador o su representante, ante cualquier miembro del Órgano de Justicia Laboral utilizando una de las vías siguientes:

- a) Escrito con copia en que hacen constar los hechos que la motivan, proponiendo las pruebas que considere; y
- b) solicitud verbal de la que se levanta acta con las manifestaciones del reclamante y las pruebas que propone, con copias para su entrega a las partes.

El miembro del Órgano que recibe la reclamación deja constancia escrita de la fecha en que la recibe y traslada al presidente o al secretario dentro de los tres (3) días hábiles posteriores el escrito o acta de reclamación, la que no puede ser rechazada, radicándola para el inicio del proceso.

ARTÍCULO 201.- Las partes comparecen y actúan por sí ante el Órgano de Justicia Laboral. El trabajador se puede hacer representar por un dirigente sindical o un compañero de trabajo de su entidad, por el cónyuge o por un familiar dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. La designación del representante se hace mediante escrito o verbalmente ante el secretario del Órgano.

El representante puede efectuar todos los actos procesales, salvo los que haya prohibido el trabajador.

Participa en la comparecencia la autoridad que aplicó o el que propuso para su imposición la me-

didada disciplinaria o el que adoptó la decisión susceptible de ser reclamada en los casos de derechos, salvo que por fuerza mayor deba hacerse representar por otro cuadro.

ARTÍCULO 202.- Los expedientes radicados por el Órgano de Justicia Laboral, son numerados por orden consecutivo cada año y contienen:

- a) Escrito con la reclamación del trabajador o el acta cuando sea verbal;
- b) resolución o escrito fundamentado mediante el que se impuso la medida disciplinaria;
- c) citación a las partes, a los testigos y a terceros afectados;
- d) acta de la comparecencia;
- e) pruebas documentales y dictámenes si los hubiera;
- f) acuerdo numerado del Órgano y su notificación;
- g) cualquier otro documento que se considere relacionado con el asunto; y
- h) remisión del expediente al Tribunal Municipal, cuando corresponda.

Los órganos utilizan para el ejercicio de sus funciones, los formatos establecidos por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 203.- Examinada la reclamación por el Órgano de Justicia Laboral, el Presidente cita a las partes para la comparecencia pública, al menos con setenta y dos (72) horas de antelación, para que se efectúe dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su presentación e informa a la organización sindical.

Al citar al jefe que impuso la medida o que adoptó la decisión reclamada en materia de derechos, el Órgano entrega copia de la reclamación para que se instruya de su contenido.

Si existen razones para estimar que los intereses de una tercera persona pueden resultar afectados, el Órgano la cita y la impone del contenido de la reclamación. Cualquier trabajador que muestra interés, puede solicitar intervenir para hacer valer sus derechos.

El Órgano cita a los testigos propuestos y le comunica a las partes que pueden concurrir a la comparecencia acompañada de estos y proponer otras pruebas. El Órgano puede rechazar las pruebas propuestas que no guardan relación con el asunto y contra ello no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 204.- El Órgano de Justicia Laboral examina la reclamación y en los casos en que se considere no competente para conocerla, que el

asunto haya sido juzgado con anterioridad o que se haya presentado la reclamación fuera del término establecido, puede emitir su decisión directamente o de considerarlo necesario, realizar previamente las pruebas, investigaciones y trámites pertinentes, que pueden incluir la celebración de la comparecencia pública.

En todos los casos su decisión se hace constar en Acuerdo fundamentado, el que una vez que sea firme, es de obligatorio cumplimiento por las partes.

ARTÍCULO 205.- Con el fin de propiciar la asistencia de los trabajadores a la comparecencia pública el Órgano de Justicia Laboral informa con setenta y dos (72) horas de antelación, mediante murales y otros medios, de su realización en la entidad, unidad, taller o establecimiento donde se produjeron los hechos que originaron el litigio o donde trabaja el reclamante. El horario de realización de la comparecencia es fuera de la jornada de trabajo.

La comparecencia es pública, excepto aquella en que el Órgano de Justicia Laboral aprecie que están presentes asuntos relacionados con la moral o que atentan contra el pudor, en cuyo caso se realiza de forma privada.

ARTÍCULO 206.- En los casos de incomparecencia de las partes el Órgano de Justicia Laboral procede de la manera siguiente:

- a) Si la estima justificada, convoca una nueva comparecencia en un término no mayor de cinco (5) días hábiles;
- b) si el trabajador no comparece por encontrarse impedido físicamente o en una situación que impide su asistencia, como puede ser: el estar detenido o en el extranjero u otra causa de fuerza mayor, suspende la comparecencia. Si no es posible realizarla dentro de los veinte (20) días naturales posteriores a la suspensión, cita una nueva comparecencia en el más breve plazo posible para la que el trabajador designa un representante;
- c) si se estima injustificada la incomparecencia del reclamante, archiva las actuaciones y este puede replantear el caso ante el Órgano, siempre que lo haga antes de transcurrir los términos de siete (7) días hábiles en materia de disciplina y ciento ochenta (180) días naturales para los derechos de trabajo; o
- d) si se estima injustificada la incomparecencia del demandado, consulta al reclamante si desea que se cite a una nueva comparecencia dentro

del término mencionado en el inciso a) o de lo contrario continúa el proceso sin su presencia.

ARTÍCULO 207.- El día y a la hora fijada para la celebración de la comparecencia el Órgano de Justicia Laboral se constituye y en audiencia pública, procede bajo la dirección de su Presidente, a conocer de la reclamación y a practicar las pruebas admitidas, de todo lo cual el secretario levanta acta que forma parte del expediente.

Los miembros actuantes durante la comparecencia pueden, con la autorización del Presidente, realizar preguntas a las partes, los testigos y los peritos. En el acta se consigna lo alegado por las partes, los testigos y los peritos, todos los cuales la firman junto con los miembros actuantes del Órgano de Justicia Laboral. Se anexan los documentos y los dictámenes presentados durante la comparecencia.

ARTÍCULO 208.- Las pruebas que se admitan, deben ser practicadas durante la comparecencia y pueden ser:

- a) Confesión de las partes;
- b) documental;
- c) testifical, y
- d) dictamen de peritos.

Cuando el Órgano de Justicia Laboral considera que las pruebas practicadas durante la comparecencia no son suficientes para llegar al esclarecimiento de los hechos, puede realizar las investigaciones y practicar las que estime necesarias, dentro de un término no superior a tres (3) días hábiles después de realizada la misma.

ARTÍCULO 209.- Practicadas las pruebas dispuestas y realizada la deliberación del caso, el Órgano de Justicia Laboral adopta colectivamente y por mayoría simple de votos la decisión, emite el Acuerdo dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores y lo notifica por escrito a las partes dentro de los tres días (3) hábiles siguientes.

El Órgano para adoptar su decisión se guía por lo que establece la legislación, el análisis de los hechos y lo que verdaderamente queda probado.

ARTÍCULO 210.- El Acuerdo es firmado por los miembros actuantes del Órgano de Justicia Laboral y debe contener:

- a) Número y fecha;
- b) nombres y direcciones de las partes y de la entidad;
- c) los hechos que motivaron la reclamación y la petición del reclamante;
- d) las pruebas practicadas y sus resultados;

- e) la valoración de los hechos que realiza el Órgano y los fundamentos legales en que basa su decisión;
- f) la decisión adoptada, y
- g) si es impugnable o no, ante qué autoridad y dentro de qué término.

ARTÍCULO 211.- Cuando las medidas disciplinarias de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador o separación definitiva de la entidad, se modifican por el Órgano de Justicia Laboral, por exoneración del trabajador o sustitución por otra medida de menor severidad, esta decisión suspende la ejecución de la medida administrativa y es de inmediato cumplimiento a partir de su notificación, con independencia de las inconformidades que pueden establecerse contra el mismo, ante el Tribunal Municipal Popular correspondiente.

ARTÍCULO 212.- Contra el Acuerdo que dicte el Órgano de Justicia Laboral en materia de derechos de trabajo, las partes inconformes pueden reclamar ante el Tribunal Municipal Popular. De establecerse la demanda por cualquiera de las partes, no se ejecuta el mencionado Acuerdo.

SECCIÓN TERCERA

Solución de las inconformidades en la vía judicial

ARTÍCULO 213.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 175 del Código de Trabajo, las partes presentan la demanda ante el Órgano de Justicia Laboral que resolvió la reclamación inicial, en original y copias para las partes interesadas, dentro del término de hasta diez (10) días hábiles siguientes al de la notificación del Acuerdo.

El Órgano de Justicia Laboral por ninguna razón puede rechazar el escrito de demanda y se limita a trasladarlo junto con el expediente al Tribunal Municipal Popular, dentro del término de tres (3) días hábiles.

ARTÍCULO 214.- El jefe de la entidad o en quien este delegue, al asistir a la comparecencia que cite el Tribunal Municipal Popular está obligado a llevar el expediente laboral del trabajador, copia de la Resolución que lo designa en el cargo, el Reglamento Disciplinario Interno y el Convenio Colectivo de Trabajo, según corresponda.

ARTÍCULO 215.- La sentencia que dicte el Tribunal Municipal Popular es de inmediato cumplimiento a partir del día hábil siguiente de la fecha de notificación a las partes.

SECCIÓN CUARTA

Anulación de las decisiones no ajustadas a la ley adoptadas por los órganos de Justicia Laboral

ARTÍCULO 216.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 177 del Código de Trabajo, las decisiones firmes de los órganos de Justicia Laboral pueden anularse por el Director de Trabajo, en los niveles municipales o provinciales o por la Fiscalía de cualquier nivel, a partir de la solicitud fundamentada de la parte que se considere afectada, dentro de los noventa (90) días naturales siguientes a la fecha en que las decisiones ganaron firmeza.

Esta facultad no puede ser ejercida para adecuar la medida disciplinaria, ni por cuestiones de apreciación.

ARTÍCULO 217.- Para cumplimentar lo señalado en los artículos anteriores, los órganos de Justicia Laboral efectúan una nueva comparecencia con la presencia de las partes involucradas, salvo en los casos en que por la naturaleza de la norma, procedimiento o disposición legal quebrantada, no se requiere celebrar, a partir del pronunciamiento de la autoridad que anula la decisión.

Contra la nueva decisión del Órgano, puede establecerse en los casos previstos, reclamación ante el Tribunal Municipal Popular correspondiente en los términos establecidos.

CAPÍTULO XIV

PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

ARTÍCULO 218.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 187 del Código de Trabajo, las discrepancias de las partes pueden ser sometidas al procedimiento de arbitraje ante la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo.

El jefe de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, una vez recibido el escrito de solicitud de arbitraje, presentado por las partes discrepantes, solicita a la organización sindical y al órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección correspondiente la designación de sus representantes para la integración del órgano de arbitraje.

El órgano de arbitraje recopila la información que resulte necesaria, en correspondencia con el asunto que origina la discrepancia.

ARTÍCULO 219.- El órgano de arbitraje cita a las partes discrepantes para la comparecencia que

debe efectuarse en un término de hasta diez (10) días hábiles a partir de recibida la solicitud. Si una de las partes no asiste, el proceso de arbitraje continúa.

ARTÍCULO 220.- En la comparecencia, el órgano de arbitraje escucha los argumentos de las partes, formula las preguntas necesarias y deja constancia mediante acta, anexando los documentos presentados, la que se firma por las partes y el órgano de arbitraje.

De ser necesario el esclarecimiento de algún asunto, el órgano de arbitraje dispone su investigación en el término de cinco (5) días hábiles siguientes a la celebración de la comparecencia.

ARTÍCULO 221.- La decisión del órgano de arbitraje es colectiva, se adopta por mayoría simple y se dicta en el término de cinco (5) días hábiles posteriores a la comparecencia, mediante escrito fundamentado, que se notifica a las partes, para su inmediato cumplimiento.

CAPÍTULO XV

INSPECCIÓN DEL TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA

Disposiciones generales

ARTÍCULO 222.- En correspondencia con lo establecido en el artículo 194 del Código de Trabajo constituyen infracciones cometidas por el empleador, la inobservancia o incumplimiento de las normas jurídicas y acuerdos de los órganos superiores del Estado y el Gobierno y de las disposiciones o decisiones sobre trabajo y seguridad social emitidas por los órganos competentes y las autoridades facultadas.

ARTÍCULO 223.- La acción para exigir responsabilidad prescribe cuando la infracción y sus efectos están eliminados en el momento de la inspección.

Cuando de los hechos considerados como infracciones puede derivarse la exigencia de responsabilidad penal, el inspector lo informa a la autoridad que ordenó la realización de la inspección, a los fines de formular la denuncia ante la autoridad correspondiente.

SECCIÓN SEGUNDA

Infracciones de los derechos

de trabajo y de seguridad social

ARTÍCULO 224.- Se consideran infracciones de los derechos fundamentales en el empleo y la contratación de trabajo, las siguientes:

- a) Emplear a menores de diecisiete (17) años de edad, sin cumplir los requisitos establecidos en

la legislación, a extranjeros no residentes permanentes en Cuba sin poseer el Permiso de Trabajo o la autorización excepcional prevista en la ley a esos efectos o utilizar fuerza de trabajo que requiera aprobación sin poseerla;

- b) incumplir las normas para el ingreso al empleo y concertar contratos de trabajo sin sujeción a la legislación;
- c) organizar y ejecutar procesos de disponibilidad de trabajadores e interrupción laboral con inobservancia de la ley;
- d) impedir sin causa justificada el ingreso al empleo o la contratación de personas que le han sido asignadas por las autoridades u órganos legalmente competentes; y
- e) terminar la relación de trabajo aplicando causas, fundamentos y procedimientos sin amparo legal.

ARTÍCULO 225.- Se consideran infracciones de los derechos fundamentales en la protección a la trabajadora las siguientes:

- a) Emplear a la trabajadora gestante en cargos que por prescripción médica se consideran perjudiciales al embarazo;
- b) obligar a la trabajadora gestante o que tenga hijos de hasta un (1) año de edad, a realizar trabajo extraordinario o laborar en una localidad distante de su centro de trabajo;
- c) no conceder las licencias de maternidad retribuidas o no y no pagar las prestaciones en la cuantía que legalmente corresponde; y
- d) mantener laborando a la trabajadora en el período de licencia prenatal.

ARTÍCULO 226.- Se consideran infracciones de los derechos fundamentales en el régimen de trabajo y descanso las siguientes:

- a) Aplicar jornada de trabajo de duración superior a lo establecido en el Código de Trabajo o no garantizar el descanso diario o semanal;
- b) aplicar un régimen de trabajo y descanso excepcional sin la aprobación de la autoridad facultada;
- c) impedir el disfrute de las vacaciones anuales pagadas a que tienen derecho los trabajadores o en su caso del mínimo de días acordado según establece la ley; y
- d) incumplir lo establecido sobre el receso en los días de conmemoración nacional, feriados o de receso adicional retribuido.

ARTÍCULO 227.- Se consideran infracciones de los derechos fundamentales en el salario las siguientes:

- a) Pagar un salario inferior al mínimo o al establecido para el cargo que desempeña el trabajador o remuneración en cuantía menor a la que corresponde por el trabajo realizado;
- b) no pagar la garantía salarial o hacerlo en cuantía menor a la que corresponda; y
- c) efectuar el pago en una moneda que no es de curso legal, excederse de los plazos de pago acordados o realizar descuentos y retenciones superiores a lo que la ley permite.

ARTÍCULO 228.- Se consideran infracciones de los derechos fundamentales en la seguridad y salud en el trabajo las siguientes:

- a) Incumplir las medidas para la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y no garantizar condiciones de trabajo higiénicas y seguras;
- b) no declarar un accidente de trabajo ocurrido;
- c) no investigar los accidentes de trabajo y otros que se equiparan a los efectos de la protección de la seguridad social;
- d) incumplir lo establecido en la legislación con respecto a las condiciones de trabajo a garantizar a los jóvenes de quince (15) y hasta dieciocho (18) años de edad;
- e) impedir la realización de exámenes médicos preempleo o periódicos a trabajadores que lo requieran, según lo dispuesto por el Ministerio de Salud Pública; y
- f) violar lo dispuesto sobre la entrega de equipos de protección personal, cuando corresponde o entregarlos sin que cumplan los requisitos exigidos.

ARTÍCULO 229.- Se consideran infracciones de los derechos fundamentales en la seguridad social las siguientes:

- a) Incumplir los términos previstos para la tramitación de la solicitud de pensión formulada por el trabajador o su familia;
- b) incumplir lo dispuesto en el dictamen de la Comisión de Peritaje Médico Laboral;
- c) incumplir el pago de las prestaciones a los trabajadores en caso de invalidez temporal o de invalidez parcial y de la pensión a los familiares de trabajadores fallecidos, durante los períodos y condiciones regulados en la ley; y
- d) no confeccionar o actualizar la certificación de los tiempos de servicio prestados y salarios devengados por los trabajadores a los fines de la seguridad social.

ARTÍCULO 230.- Se consideran infracciones, además de las anteriores:

- a) Incumplir lo establecido en el Código de Trabajo, su Reglamento y las disposiciones complementarias;
- b) incumplir las disposiciones específicas dictadas por autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
- c) incumplir, sin causa legalmente justificada, los acuerdos firmes de los órganos que en las entidades conocen y resuelven los conflictos de trabajo; y
- d) obstaculizar o impedir la actuación de los inspectores en el ejercicio de sus funciones.

SECCIÓN TERCERA

Medidas a aplicar ante infracciones de la legislación de trabajo y de seguridad social

ARTÍCULO 231.- La Inspección del Trabajo adopta directamente las medidas siguientes:

- a) Obligación de hacer, apercibiendo por escrito al infractor la ejecución de actos encaminados a que cesen las causas o los efectos de la infracción dentro del plazo que se le fije y de no hacerlo se dispone que se ejecute por su jefe inmediato superior y que actúe contra el infractor;
- b) disposición mediante clausura, paralización inmediata de equipos, maquinarias, cierre de locales o centros que se consideren peligrosos por atentar contra la seguridad y salud de los trabajadores o de la población en general o ambas;
- c) multa a personas jurídicas y naturales, cubanas y extranjeras del sector no estatal.

ARTÍCULO 232.- Ante la comisión de las infracciones, la Inspección del Trabajo solicita la aplicación de medidas de acuerdo con lo siguiente:

- a) Las medidas administrativas o disciplinarias en correspondencia con la gravedad y consecuencia de las infracciones, a las autoridades a que se subordinan los cuadros y funcionarios estatales que tienen la responsabilidad del cumplimiento de las normas legales infringidas;
- b) la suspensión temporal o definitiva de licencias y permisos, otorgados al empleador por los organismos competentes; y
- c) el inicio de un proceso penal a los presuntos responsables de accidentes mortales, a las autoridades facultadas o agentes de la autoridad.

SECCIÓN CUARTA

Procedimiento para la aplicación de las medidas y los recursos

ARTÍCULO 233.- Los resultados de la inspección se notifican al jefe de la entidad y su Consejo de Dirección.

En el acta de inspección se declara la disposición infringida, la medida que se aplica y el término de su cumplimiento, su carácter recurrible, la autoridad facultada para conocer y resolver el recurso, así como la forma y el término para ello.

ARTÍCULO 234.- La medida de multa se impone por los inspectores nacionales y provinciales según corresponda mediante escrito fundamentado. La negativa a la firma de la notificación no exime del cumplimiento de la obligación y el inspector deja constancia en el acta de inspección, lo que se acredita por dos (2) testigos que avalen el acto de notificación.

La cuantía de la multa a imponer por los inspectores es de dos mil (2 000) pesos y si existe reincidencia la cuantía se duplica.

ARTÍCULO 235.- La denuncia a las autoridades penales, se presenta por escrito fundamentado del Director General de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo o los directores de las filiales provinciales o territoriales, según corresponda, adjuntando el acta o informe de la inspección, dentro del término de diez (10) días hábiles contados a partir de concluido el acto de inspección.

ARTÍCULO 236.- El recurso de apelación se interpone mediante escrito por la persona natural o jurídica, ante el Director General de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo o los directores de sus filiales como autoridades facultadas, en dependencia del nivel administrativo a que se subordina el inspector, dentro de los diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha en que se notificó la medida.

La presentación del recurso de apelación no interrumpe el cumplimiento de la medida impuesta.

ARTÍCULO 237.- La autoridad facultada decide lo que proceda dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la recepción del recurso y notifica por escrito al recurrente mediante Resolución, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

Contra lo resuelto por la autoridad facultada no cabe recurso alguno en la vía administrativa, ni en la judicial.

ARTÍCULO 238.- La autoridad facultada para resolver los recursos de apelación puede disminuir la cuantía de la multa en la mitad de su importe, atendiendo a las características personales del infractor y las consecuencias de la infracción.

ARTÍCULO 239.- Cuando la medida impuesta es la multa y se declara con lugar o con lugar en parte el recurso de apelación, la autoridad facultada

lo comunica a la Oficina de Control y Cobro de Multas que corresponda, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, para que devuelva al perjudicado el total o la diferencia de la cuantía de la multa pagada.

ARTÍCULO 240.- Los resultados de las inspecciones realizadas a sus entidades se informan a los jefes de los órganos, organismos, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección, y otros, según corresponda.

SECCIÓN QUINTA

Cumplimiento de las medidas

ARTÍCULO 241.- La obligación de hacer se cumple en un término que no exceda de los treinta (30) días posteriores a la imposición de la medida, si la autoridad facultada no le concede un plazo mayor para su cumplimiento.

ARTÍCULO 242.- La paralización de equipos, maquinarias o cierre de locales o centros, se notifica mediante acta y se colocan uno o más sellos oficiales de clausura en lugares visibles del equipo, maquinaria, locales y centros clausurados.

El levantamiento de la clausura se efectúa, en presencia del inspector, después de eliminadas las condiciones inseguras que dieron origen a la misma.

ARTÍCULO 243.- La suspensión temporal y el retiro de las licencias y permisos dispuestos paralizan la realización de la actividad.

En el escrito que dispone la suspensión temporal, la autoridad competente hace constar el término de la medida.

ARTÍCULO 244.- La multa se paga en los lugares y términos establecidos en la legislación correspondiente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Los trabajadores que causaron baja con anterioridad a la vigencia del Código de Trabajo y sus expedientes laborales están bajo la custodia de las entidades, solicitan su entrega dentro de un plazo que no exceda de dos (2) años a partir de su puesta en vigor. Transcurrido este período, se incinera el expediente y se archivan los documentos relacionados con la seguridad social que acrediten tiempo de trabajo y salarios devengados, dejando constancia en acta firmada por un representante de la entidad y de la organización sindical.

SEGUNDA: Los contratos de trabajo vigentes al momento de la entrada en vigor del Código de Trabajo y este Reglamento, se adecuan a lo dispuesto, en lo que corresponda, en un plazo de hasta ciento ochenta (180) días.

TERCERA: Los trabajadores que en un proceso anterior fueron declarados disponibles y al entrar en vigor el presente Reglamento, se encuentran reubicados con carácter definitivo a tenor de las resoluciones dictadas por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social antes del 2010, se mantienen con el mismo tratamiento salarial que se les aplicó, mientras permanezcan en la plaza y entidad donde fueron reubicados.

Cuando debido a un proceso de disponibilidad anterior, el trabajador reubicado con carácter definitivo, percibe el salario promedio y resulte nuevamente declarado disponible, se le considera dicho salario como el básico, a los fines del cálculo de la garantía salarial.

CUARTA: En las entidades mientras no se hayan aplicado procesos de disponibilidad, de no ser posible reubicar al trabajador interrupto, este recibe una garantía salarial equivalente al ciento por ciento de su salario básico durante los primeros treinta (30) días hábiles, computados estos de forma consecutiva o no dentro del año calendario de que se trate; decursados los treinta (30) días hábiles, la garantía salarial es equivalente al sesenta (60) por ciento del salario básico diario.

QUINTA: Los permisos de trabajo concedidos conforme con lo dispuesto en la legislación anterior, continúan vigentes hasta el vencimiento del término por el cual fueron emitidos.

SEXTA: Los operarios, técnicos, trabajadores administrativos y de servicios que ocupan cargos por designación y que hayan cambiado su categoría ocupacional o denominación de los cargos que ocupan, mantienen el tratamiento salarial establecido para ellos en la legislación por la que se les aplicó, mientras permanezcan en su cargo o hasta que se realicen incrementos salariales que lo asuman o modifiquen.

Igual tratamiento salarial se aplica a los trabajadores que se encuentran ocupando uno de dichos cargos con posterioridad a la vigencia de la Resolución No.18, de 18 de abril de 2012, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social.

SÉPTIMA: Las organizaciones superiores de dirección y las empresas que implantan el Sistema de Dirección y Gestión Empresarial, continúan aplicando las disposiciones establecidas de modo específico para ellas en la legislación vigente, en lo que no se oponga a lo que por el presente Reglamento se dispone.

OCTAVA: Las medidas disciplinarias firmes con anterioridad a la vigencia del Código de Trabajo y este Reglamento, continúan cumpliéndose hasta su extinción, de conformidad con lo establecido en la legislación al amparo de la cual fueron aplicadas.

NOVENA: Los órganos de Justicia Laboral constituidos en entidades que al momento de la entrada en vigor de este Reglamento tienen menos de cincuenta (50) trabajadores, continúan funcionando hasta que concluyan los procesos pendientes y cesan una vez que la Dirección de Trabajo decide el órgano que en lo adelante, dirige los conflictos.

DÉCIMA: Asimismo, en un término que no exceda de ciento ochenta (180) días después de la puesta en vigor del presente Reglamento, los órganos de Justicia Laboral se constituyen con la integración establecida y se capacitan sus miembros.

UNDÉCIMA: Las inspecciones, medidas aplicadas y los recursos en ejecución al amparo de los decretos-leyes que se derogan y que se encuentran en proceso al entrar en vigor el Código de Trabajo y este Reglamento, son resueltos conforme con la legislación por la que se iniciaron.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para que dicte las disposiciones necesarias para la mejor aplicación de este Reglamento.

SEGUNDA: Se derogan las siguientes disposiciones:

1. Decreto No. 3771, de 5 de junio de 1974, "Reglamento de la Ley del Servicio Social".
2. Decreto No. 85, de 19 de marzo de 1981, que regula la elaboración de los reglamentos disciplinarios ramales e internos.
3. Decreto No. 91, de 25 de mayo de 1981, "Reglamento de las facilidades laborales a los trabajadores que estudian en la educación superior".
4. Decreto No. 101, de 3 de marzo de 1982, "Reglamento General de la Ley de Protección e Higiene del Trabajo"; y
5. Acuerdo No. 6916 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, de 30 de septiembre de 2010, que aprueba el tratamiento diferenciado de Seguridad Social para trabajadores de 25 años o más de servicio que resulten disponibles y de asistencia social para trabajadores disponibles que resulte imposible reubicar.

TERCERA: Se derogan parcialmente los siguientes Decretos:

1. Del Decreto No. 281, de 16 de agosto de 2007, “Reglamento para la implantación y consolidación del sistema de dirección y gestión empresarial estatal”, del artículo 64 los numerales 36, 38, 39 y 62; del artículo 65 los numerales 38, 39, 49 y 65; del artículo 76 los numerales 42, 43 y 67; del artículo 77 los numerales 49, 50, 60, 70 y 75; los artículos 280 al 346 ambos inclusive, 348, 368 al 370 ambos inclusive, 377 al 380 ambos inclusive, 415, 418, 420, 430 al 465 ambos inclusive;
 2. Del Decreto No. 283, de 6 de abril de 2009, “Reglamento de la Ley de Seguridad Social”, se modifica el artículo 61 en el sentido de suprimir los informes de investigaciones relativas a los accidentes de trabajo.
- CUARTA: Se derogan las resoluciones del Ministro de Trabajo y Seguridad Social siguientes:
1. Resolución No. 177, de 13 de octubre de 1967, que dispone la autorización a los trabajadores para ausentarse de sus actividades laborales durante dos (2) días, por el fallecimiento del padre, la madre, cónyuge, hijos y hermanos, cuando ocurriera dentro de la misma provincia a que pertenece su centro de labor. Concede tres (3) días cuando ocurriera en provincia distinta a su centro laboral.
 2. Resolución No. 359, de 21 de septiembre de 1979, Reglamento que establece los requisitos de seguridad para la explotación de la Maquinaria Agrícola.
 3. Resolución No. 368, de 15 de octubre de 1979, Reglamento para la explotación de las máquinas herramientas para elaborar metales.
 4. Resolución No. 370, de 31 de octubre de 1979, Reglamento para la construcción, instalación, mantenimiento y explotación de las máquinas herramientas para elaborar madera.
 5. Resolución No. 377, de 19 de noviembre de 1979, Reglamento para la Protección del Trabajo en máquinas esmeriladoras, la manipulación y el almacenamiento de muelas abrasivas.
 6. Resolución No. 381, de 4 de diciembre de 1979, Reglamento para la explotación de los equipos generadores de acetileno.
 7. Resolución No. 389, de 20 de diciembre de 1979, Reglamento para la utilización de las herramientas y máquinas herramientas portátiles.
 8. Resolución No. 402, de 27 de diciembre de 1979, Reglamento para la explotación de equipos de soldadura autógena y eléctrica.
 9. Resolución No. 403, de 27 de diciembre de 1979, Reglamento para la explotación de los medios de izaje.
 10. Resolución No. 405, de 28 de diciembre de 1979, Reglamento para la explotación segura de los recipientes a presión sin fuego.
 11. Resolución No. 406, de 28 de diciembre de 1979, Reglamento para la manipulación, transportación, almacenaje y uso de sustancias químicas nocivas.
 12. Resolución No. 1121, de 21 de enero de 1982, que establece licencia por donación voluntaria de sangre.
 13. Resolución No. 1284, de 7 de abril de 1982, que establece el compromiso que deben firmar los que estudian en la educación superior, al amparo del Decreto No. 91, de permanecer en el centro laboral al menos 5 años y dispone el procedimiento administrativo para determinar la cantidad a reintegrar en el caso de incumplimiento total o parcial del compromiso contraído.
 14. Resolución No. 1287, de 8 de abril de 1982, Reglamento para la Normación de Trabajo.
 15. Resolución No. 1326, de 30 de abril de 1982, Sistema de control y fiscalización para que en la explotación, instalación y fabricación de calderas de vapor se cumplan los requisitos de seguridad.
 16. Resolución No. 2802, de 1ro. de diciembre de 1983, que establece el tratamiento salarial aplicable en los casos de sustitución temporal del personal dirigente de acuerdo con las distintas causas que originan su ausencia temporal.
 17. Resolución No. 3709, de 25 de agosto de 1984, Metodología para la información del inversionista al organismo rector en materia de protección, seguridad e higiene.
 18. Resolución No. 4248, de 26 de marzo de 1985, Lineamientos metodológicos y normas organizativas que regirán la capacitación técnica de los trabajadores y de la fuerza de trabajo de nueva incorporación, en todos los cursos de habilitación, de perfeccionamiento o promoción y de especialización que se desarrollan en las entidades.
 19. Resolución No. 4560, de 22 de agosto de 1985, que establece las condiciones y cuantías del pago del salario de los que ejercen el derecho a no laborar en situaciones de peligro.

20. Resolución No. 5092, de 28 de marzo de 1986, Reglamento para la transportación, trasiego y almacenaje de materiales y para la circulación interior de personas y equipos.
21. Resolución No. 5093, de 28 de marzo de 1986, Reglamento para la explotación y mantenimiento de las calderas.
22. Resolución No. 5094, de 28 de marzo de 1986, Reglamento para la explotación y mantenimiento de los sistemas eléctricos.
23. Resolución No. 5095, de 28 de marzo de 1986, Reglamento para la explotación segura de las máquinas que trabajan con fuerza centrífuga.
24. Resolución No. 11, de 13 de febrero de 1987, que aprueba para la actividad de Construcción y Reparación Naval del Ministerio de la Industria Pesquera, el sistema de pago por tiempo ahorrado, interrupción laboral salarial para el traslado temporal y un incremento salarial por la complejidad del trabajo realizado.
25. Resolución No. 17, de 8 de abril de 1988, Reglas para informar las averías en las calderas de vapor y su posterior investigación.
26. Resolución No. 15, de 5 de septiembre de 1990, Procedimiento para la determinación de la idoneidad y aptitud y las regulaciones laborales especiales para los trabajadores del sistema de turismo internacional.
27. Resolución No. 1, de 7 de enero de 1992, que establece la realización de las permutas laborales.
28. Resolución No. 15, de 24 de diciembre de 1992, Reglamento sobre el procedimiento de cálculo del salario promedio y el pago de las garantías salariales.
29. Resolución No. 11, de 30 de junio de 1993, que dispone que la Empresa Cubana de Servicios ECUSE sea la entidad empleadora del personal que presta servicios en los almacenes subordinados a las diferentes firmas comerciales radicadas en la Sociedad Havana in Bond S.A., perteneciente a la Corporación CIMEX S.A.
30. Resolución No. 14, de 27 de agosto de 1993, Reglamento para regular el sistema de evaluación de los trabajadores de la rama artística.
31. Resolución No. 15, de 22 de septiembre de 1993, Reglamento sobre relaciones laborales del personal que presta servicios en Compañía Aerocaribbean S.A.
32. Resolución No. 10, de 30 de diciembre de 1994, que establece la idoneidad y aptitud de los trabajadores de las centrales eléctricas, subestaciones a 220 y 110 KV y las referencias de petróleo, así como de las empresas de mantenimiento de centrales eléctricas y de ingeniería de la Unión Eléctrica que labora directamente en los centros mencionados.
33. Resolución No. 7, de 15 de mayo de 1995, Reglamento sobre las regulaciones laborales del personal que resulte contratado para trabajar en la Empresa Mixta de Cemento Curazao S.A. y la Empresa de Asistencia y Servicios.
34. Resolución No. 11, de 24 de julio de 1995, que regula el tratamiento laboral a los trabajadores que venían laborando en las unidades que cambian de sistema, así como establece las prioridades para completar la plantilla de los nuevos establecimientos constituidos.
35. Resolución No. 15, de 10 de noviembre de 1995, que modifica la Resolución No. 10, de 30 de diciembre de 1994, sobre la idoneidad y aptitud de los trabajadores de las centrales eléctricas, subestaciones a 220 y 110 KV y las referencias de petróleo, así como de las empresas de mantenimiento de centrales eléctricas y de ingeniería de la Unión Eléctrica que labora directamente en los centros mencionados.
36. Resolución No. 13, de 24 de julio de 1997, que regula la incorporación al trabajo de los trabajadores portadores del Virus de Inmunodeficiencia Humana, (VIH) o enfermedades de síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) incorporados al sistema de Atención ambulatoria.
37. Resolución No. 18, de 29 de septiembre de 1997, que dispone que corresponde a las direcciones de Trabajo municipales del Poder Popular acreditar a las personas con discapacidad que se inserten en el empleo ordinario, teniendo en cuenta los tipos de deficiencias que fija el PROEMDIS y utilizando para ello el modelo de acreditación de la inserción laboral que aparece como anexo a la Resolución.
38. Resolución No. 24, de 8 de diciembre de 1997, Reglamento sobre regulaciones laborales para los trabajadores de los Grupos Agroindustriales Forestal de Cuba “Café y Cacao” y “Producción Porcina”.

39. Resolución No. 5, de 9 de marzo de 1998, Procedimiento para la aplicación de las medidas disciplinarias de separación del sector en las ramas y actividades autorizadas.
40. Resolución No. 11, de 19 de noviembre de 1998, complementaria de la Resolución No. 5, de 9 de marzo de 1998, Procedimiento para la aplicación de las medidas disciplinarias de separación del sector en las ramas y actividades autorizadas.
41. Resolución No. 4, de 29 de enero de 1999, Reglamento sobre las regulaciones laborales especiales para los trabajadores de las actividades de la Flota de Plataforma.
42. Resolución No. 21, de 1ro. de junio de 1999, Reglamento para la capacitación profesional de los trabajadores de las entidades que aplican el perfeccionamiento empresarial.
43. Resolución No. 23, de 2 de septiembre de 1999, que autoriza la suspensión de la relación laboral por el término de hasta cinco años de trabajadores que se incorporan a la Policía Nacional Revolucionaria.
44. Resolución No. 3, de 7 de febrero de 2000, que regula los requisitos y procedimientos para el ingreso de los trabajadores a las entidades nacionales CIMEX, Habaguanex S.A. y CUBALSE S.A.
45. Resolución No. 24, de 23 de junio de 2000, que establece las fuentes, requisitos y procedimientos para el ingreso de los trabajadores en el sector del turismo.
46. Resolución No. 33, de 5 de octubre de 2000, que autoriza mantener la aplicación del Reglamento sobre regulaciones laborales aprobado por la Resolución No. 24, de 8 de diciembre de 1997, en las entidades que se han integrado al Grupo Empresarial Agricultura de Montaña y extiende su aplicación al Grupo Empresarial de Tabaco de Cuba "TABACUBA".
47. Resolución No. 8, de 9 de marzo de 2001, Reglamento para la Organización Laboral y Salarial de profesionales de otras carreras universitarias que se reorienten en el Sector de la Prensa.
48. Resolución No. 13, de 9 de marzo de 2001, Reglamento sobre la contratación, la organización y remuneración del trabajo y otros aspectos laborales en las fundiciones artesanales de la Industria Local del municipio Placetas.
49. Resolución No. 29, de 29 de agosto de 2001, regula la capacitación para el empleo y estipendio mensual, para los jóvenes de nueva incorporación a cursos, en los centros de capacitación de los organismos.
50. Resolución No. 31, de 31 de julio de 2002, que establece la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores.
51. Resolución No. 40, de 8 de octubre de 2002, que autoriza la suspensión de la relación laboral a los trabajadores pertenecientes a las categorías ocupacionales de obreros y técnicos que proceden de cualquier sector o actividad económica de la provincia Ciudad de La Habana que se incorporan a la agricultura urbana por períodos de hasta dos años.
52. Resolución No. 19, de 8 de septiembre de 2003, que dispone la obligatoriedad y el procedimiento del registro, investigación e información de los accidentes de trabajo.
53. Resolución No. 32, de 30 de diciembre de 2003, que establece que el Director o Rector, según el caso, de las Escuelas, Centros de Educación y demás instituciones docentes de los sistemas de los ministerios de Educación; Educación Superior; Salud Pública; Cultura y Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente y del Instituto Nacional de Deporte y Recreación, podrán hacer efectiva la baja ante solicitud por escrito de los docentes, en el período entre la conclusión del curso escolar e inicio del próximo.
54. Resolución No. 35, de 29 de octubre de 2004, Reglamento para el Servicio de orientación laboral.
55. Resolución No. 8, de 1ro. de marzo de 2005, Reglamento General sobre Relaciones Laborales.
56. Resolución No. 20, de 19 de julio de 2005, que responsabiliza a la Dirección Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para disponer la inhabilitación de los graduados que no cumplen el Servicio Social y al Ministro con la de resolver los recursos en estos procesos.
57. Resolución No. 26, de 12 de enero de 2006, Reglamento General sobre la Organización del Trabajo.
58. Resolución No. 28, de 12 de enero de 2006, que regula el proceso de implantación de los nuevos calificadores de ocupaciones y cargos de amplio perfil; extiende la aplicación del principio de Idoneidad Demostrada y establece los planes de capacitación.

59. Resolución No. 169, de 14 de junio de 2006, que modifica la Resolución No. 10, de 30 de diciembre de 1994, establece el procedimiento de idoneidad en la Empresa de Transporte de Combustibles, conocida como TRANSCUPET y modifica dos apartados al solo efecto de utilizarlo en Transcupet.
60. Resolución No. 173, de 26 de junio de 2006, que regula la promoción y selección de los Pilotos, Ingeniero de Vuelo y Navegante, que integran las Tripulaciones Técnicas de aeronaves del Sistema del Instituto de Aeronáutica Civil de Cuba.
61. Resolución No. 187, de 21 de agosto de 2006, Reglamento sobre jornada y horario de trabajo.
62. Resolución No. 188, de 21 de agosto de 2006, sobre los reglamentos disciplinarios internos.
63. Resolución No. 200, de 13 de septiembre de 2006, que establece el tratamiento laboral a los trabajadores que incurrir en hechos en ocasión del trabajo o fuera de este, que pueden ser constitutivos de delitos, por los que es factible la incoación de un proceso penal.
64. Resolución No. 9, de 1ro. de marzo de 2007, Reglamento sobre el tratamiento a los recién graduados durante el período de adiestramiento laboral.
65. Resolución No. 10, de 5 de marzo de 2007, que establece el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores seleccionados por la organización sindical de su centro de trabajo para construir sus viviendas por esfuerzos propios.
66. Resolución No. 20, de 6 de abril de 2007, que aprueba el Reglamento del Sistema de Inspección Nacional del Trabajo.
67. Resolución No. 21, de 17 de abril de 2007, sobre la evaluación del desempeño de los trabajadores.
68. Resolución No. 39, de 29 de junio de 2007, Bases Generales de la Protección, Seguridad e Higiene del Trabajo.
69. Resolución No. 7, de 19 de enero de 2008, que descentraliza a los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, consejos de Administración provinciales y otras entidades nacionales, la facultad de autorizar que una persona pueda ocupar un cargo sin cumplir el requisito de la calificación formal establecido.
70. Resolución No. 19, de 1ro. de marzo de 2008, que aprueba la aplicación de las modalidades de empleo a tiempo parcial y adiestramiento laboral en las entidades a los matriculados en el Curso de Superación Integral para jóvenes y a los que provenientes de dicho curso continúan estudios en la educación superior en las carreras que se imparten en las sedes universitarias municipales del Ministerio de Educación Superior.
71. Resolución No. 50, de 25 de junio de 2008, Metodología para el cálculo de las necesidades de los Equipos de Protección Personal y colectiva, de los presupuestos requeridos y del control de su ejecución.
72. Resolución No. 51, de 25 de junio de 2008, Metodología para la elaboración del Manual de Seguridad en el Trabajo.
73. Resolución No. 78, de 25 de noviembre de 2008, Reglamento del Decreto-Ley No. 229 "Sobre los convenios colectivos de Trabajo".
74. Resolución No. 62, de 14 de abril de 2009, que regula el tratamiento laboral, salarial y de seguridad social, de los trabajadores de los diferentes sectores, ramas y actividades económicas de la provincia Ciudad de La Habana, seleccionados por la administración de su entidad, que se incorporan previamente aprobados por el Consejo de la Administración Provincial, al Contingente de Profesores Generales Integrales de Ciudad de La Habana, para impartir docencia en las escuelas secundarias básicas.
75. Resolución No. 124, de 22 de diciembre de 2009, que define el receso laboral con pago de salario, sus efectos laborales, así como el procedimiento para su determinación.
76. Resolución No. 31, de 4 de octubre de 2010, Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable por las administraciones a los trabajadores durante las situaciones de desastres.
77. Resolución No. 36, de 7 de octubre de 2010, Reglamento sobre la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas de cargos.
78. Resolución No. 7, de 15 de marzo de 2011, Reglamento sobre el tratamiento laboral a los conductores profesionales.
79. Resolución No. 14, de 15 de abril de 2011, Reglamento para el empleo de personas con discapacidad.

80. Resolución No. 20, de 28 de junio de 2011, que establece el procedimiento para la incorporación al empleo y el control laboral de las personas que extinguen sanción en libertad.
81. Resolución No. 34, de 6 de septiembre de 2011, Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles e interruptos.
82. Resolución No. 40, de 8 de noviembre de 2011, aprueba la plantilla de cargos en la Empresa FERROAZUC, subordinada a la Unión de Ferrocarriles del MITRANS.
83. Resolución No. 48, de 28 de diciembre de 2011, sobre la inserción laboral de los licenciados del Servicio Militar Activo y su procedimiento.
84. Resolución No. 17, de 18 de abril de 2012, modificativa de la Resolución No. 27, de 12 de enero de 2006, Reglamento General sobre la Organización del Salario.
85. Resolución No. 18, de 18 de abril de 2012, de los trabajadores que ocupan cargos de funcionarios y por designación.
86. Resolución No. 29, de 4 de septiembre de 2012, que establece dos etapas para la plantilla de cargos en la fábrica de azúcar.
87. Resolución No. 58, de 6 de noviembre de 2013, que autoriza la concertación de contratos de trabajo por tiempo determinado a la Empresa de Preparación y Suministro de fuerza de trabajo (PETROEMPLEO); y
88. Resolución No. 8, de 19 de marzo de 2014, que modifica la Disposición Transitoria Única de la Resolución No. 18, de 18 de abril de 2012.

QUINTA: Se derogan parcialmente las siguientes disposiciones jurídicas del Ministro de Trabajo y Seguridad Social:

1. De la Resolución No. 27, de 12 de enero de 2006, Reglamento General sobre la Organización del Salario, los capítulos I, V, VI y los artículos 8 y 9.
2. De la Resolución No. 29, de 12 de enero de 2006, Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de capacitación y desarrollo de los recursos humanos en las entidades laborales, los capítulos I, II, III, IV, V, VI, VII y IX.
3. De la Resolución No. 1, de 15 de enero de 2007, Reglamento sobre las relaciones laborales

de los trabajadores del sistema de seguridad y protección física, los artículos 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 45, 46, 47, 48, 49 y las Disposiciones Finales.

4. De la Resolución No. 72, de 23 de octubre de 2008, Reglamento sobre las relaciones laborales para los trabajadores de la sociedad concesionaria para la gestión y fomento de los servicios de acueducto, alcantarillado, saneamiento y drenaje pluvial, S.A., los capítulos I, II, III, IV, V, VII, VIII, IX, X, XI y XIV y los artículos 73, 74, 75, 77, 78, 93, 94, 101 y 102; y
5. De la Resolución No. 26, de 13 de marzo de 2009, Reglamento sobre las relaciones laborales de la Empresa de Telecomunicaciones de Cuba ETECSA, los capítulos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI y XIV.

SEXTA: Derogar las resoluciones conjuntas siguientes:

1. Resolución Conjunta No. 3, de 13 de enero de 1979, de los antes denominados comités estatales de Finanzas y Trabajo y Seguridad Social, que establece que los trabajadores que forman parte de la plantilla de las empresas dedicadas a la producción de tabaco torcido para la exportación o en actividades de apoyo a dicha industria y cuyo trabajo se paralice temporalmente por afectaciones en el suministro de materia prima, serán reubicados durante el período de paralización, para cubrir otras necesidades de la economía, reintegrándose a sus empresas y puestos de trabajo de procedencia.
2. Resolución Conjunta No. 1, de 6 de septiembre de 1979, del extinto Ministerio de la Industria de Materiales de la Construcción y el antes denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, que aprobó el Reglamento de la Protección en las actividades de la Construcción Civil.
3. Resolución Conjunta No. 2, de 6 de septiembre de 1979, del extinto Ministerio de la Industria de Materiales de la Construcción y el antes denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, que aprobó el Reglamento sobre la Construcción, explotación, inspección y conservación de los andamios.
4. Resolución Conjunta No. 3, de 6 de septiembre de 1979, del extinto Ministerio de la Industria de Materiales de la Construcción y el

antes denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, que aprobó el Reglamento sobre la Construcción, explotación, inspección y conservación de las escaleras manuales.

5. Resolución Conjunta No. 1, de 29 de diciembre de 1979, del extinto Ministerio de la Industria de Materiales de la Construcción y del antes denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, que estableció el Reglamento de Protección del Trabajo en explotaciones mineras.
6. Resolución Conjunta No. 1, de 15 de mayo de 1980, de los ministerios de la Construcción y Trabajo y Seguridad Social, que aprueba y pone en vigor el Reglamento sobre los requisitos de seguridad para la explotación de yacimiento de cielo abierto.
7. Resolución Conjunta No. 2, de 15 de julio de 1991, del Ministerio de Educación y el extinto Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, que establece las características de la Red de Escuelas de Oficio del Sistema Nacional de Educación.
8. Resolución Conjunta No. 3, de 20 de septiembre de 1991, de los extintos Comités Estatales de Finanzas y de Trabajo y Seguridad Social, que dispone que el trabajador que se movilice hacia otra empresa estatal o unidad presupuestada, afectando el fondo de tiempo laboral en la empresa estatal, unidad presupuestada, institución cultural u organización o asociación vinculada al presupuesto central, de donde proceda, mantenga el vínculo laboral con ella, sea cual fuere el tiempo que dure la movilización.
9. Resolución Conjunta No. 2, de 18 de diciembre de 1996, de los ministerios de Salud Pública y Trabajo y Seguridad Social, que aprueba el listado de enfermedades profesionales y el procedimiento para su diagnóstico y control.
10. Resolución Conjunta No. 1, de 4 de diciembre de 1997, del Tribunal Supremo y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Normas sobre la constitución, competencia y funcionamiento de los órganos de Justicia Laboral de Base, así como el procedimiento para la solución de los conflictos laborales en los centros de trabajo y la adecuación del uso de la vía judicial.
11. Resolución Conjunta No. 1, de 2 de diciembre de 1999, de los ministerios de Ciencia, tecnología y Medio Ambiente y Trabajo y Seguridad Social, Reglamento sobre las relaciones laborales de los trabajadores de los centros del Polo Científico del Oeste de la Ciudad de La Habana.
12. Resolución Conjunta No. 1, de 8 de febrero de 2000, de los ministerios del Interior y Trabajo y Seguridad Social, que establece las normas a cumplir para que los extranjeros y personas sin ciudadanía obtengan el permiso de trabajo.
13. Resolución Conjunta No. 1, de 11 de noviembre de 2002, de los ministerios de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente y Trabajo y Seguridad Social, Reglamento sobre la Reserva Científica.
14. Resolución Conjunta No. 1, de 2 de abril de 2007, de los ministerios de Finanzas y Precios y Trabajo y Seguridad Social, que regula el tratamiento laboral y salarial a los movilizados militarmente.
15. Resolución Conjunta No. 1, de 24 de septiembre de 2010, del Tribunal Supremo y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que extiende el proceso de renovación y ratificación de los órganos de Justicia Laboral de Base y determina el procedimiento a utilizar para mantener el funcionamiento de esta instancia de reclamación en los casos de fusión, extinción, cambios de subordinación, reestructuración o redimensionamiento de entidades laborales; y
16. Resolución Conjunta No. 1, de 19 de septiembre de 2013, de los ministerios de Cultura y de Trabajo y Seguridad Social, Reglamento para el sistema de relaciones de trabajadores pertenecientes a la rama artística.

SÉPTIMA: Derogar las instrucciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social siguientes:

1. Instrucción No. 177, de 28 de enero de 1980, establece el tratamiento aplicable a los trabajadores que solicitan la salida definitiva del país.
2. Instrucción No. 1179, de 16 de febrero de 1982, que regula las reglas de procedimiento para las personas incapacitadas judicialmente y que tienen derecho al cobro de las prestaciones de seguridad social.
3. Instrucción No. 1790, de 6 de enero de 1983, que amplía el contenido de la Resolución No. 403, de 27 de diciembre de 1979, del antes denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, sobre el empleo de grúas de aguilón a menos de 30 metros de las líneas eléctricas con voltajes superiores a 32 volts.
4. Instrucción No. 4600, de 24 de diciembre de 1985, que establece aclaraciones sobre la aplicación de la Resolución No. 2802, de 1ro. de

diciembre de 1983, que regula la sustitución temporal del personal dirigente.

5. Instrucción No. 7, de 7 de noviembre de 1991, que complementa la Resolución No. 13, de 23 de octubre de 1991, la cual regula las modificaciones a los regímenes y horarios de trabajo como consecuencia de las dificultades de los abastecimientos de los comedores de los centros de trabajo.
6. Instrucción No. 5, de 3 de julio de 2002, que establece las precisiones y adecuaciones procesales que regulen la actuación de los órganos de arbitraje en la solución de las controversias que surjan en el proceso de elaboración, modificación, revisión y durante la vigencia del convenio colectivo de trabajo.
7. Instrucción No. 8, de 5 de diciembre de 2002, establece el procedimiento para los trabajadores que estén próximos a arribar a la edad de jubilación y que por enfermedad u otra causa, se le conceda una Disposición Especial Quinta.
8. Instrucción No. 38, de 19 de junio de 2007, establece que en el caso del trabajador inválido parcial sin reubicar, cuando la cuantía de la prestación que recibe por esta condición, resulta inferior a la prestación mínima de la asistencia social, corresponde a la dirección de trabajo municipal concederle una prestación eventual de cuantía igual a la diferencia existente entre la que viene cobrando y la mínima de la asistencia social.
9. Instrucción No. 2, de 4 de febrero de 2008, procedimiento para la implantación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
10. Instrucción No. 3, de 6 de febrero de 2008, método para la evaluación de la organización de la seguridad y salud en el trabajo.
11. Instrucción No. 11, de 3 de abril de 2008, que autoriza a los miembros de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior para adecuar los instrumentos para la implantación de las Bases Generales de la Seguridad y Salud en el Trabajo a las características de las entidades que se le subordinan; y
12. Instrucción No. 15, de 11 de abril de 2008, que aprueba el Programa de Perfeccionamiento para el funcionamiento de las comisiones que resuelven las inconformidades con la medida de separación del sector o actividad en el turismo internacional.

OCTAVA: Este Decreto comienza a regir conjuntamente con el Código de Trabajo.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DADO en el Palacio de la Revolución, en La Habana, a los 12 días del mes de junio de 2014.

Raúl Castro Ruz

Presidente del Consejo de Ministros

Margarita M. González Fernández

Ministra de Trabajo y Seguridad Social

MINISTERIOS

CULTURA

RESOLUCIÓN No. 44/2014

POR CUANTO: La Ley No. 116, “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013, en su artículo 76 dispone que las relaciones de trabajo, la evaluación y la forma de remuneración de los profesionales de la rama artística se establecen de acuerdo con las disposiciones dictadas por el Ministro de Cultura con arreglo a las características de estas actividades, en consulta con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y oído el parecer de la organización sindical correspondiente.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me están conferidas en el artículo 100, inciso a), de la Constitución de la República de Cuba;

Resuelvo:

PRIMERO: Aprobar el

REGLAMENTO PARA EL SISTEMA DE RELACIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES PERTENECIENTES A LA RAMA ARTÍSTICA CAPÍTULO I GENERALIDADES

ARTÍCULO 1.1.- El contrato de trabajo que se concierta con un trabajador para la realización de labores artísticas, se formaliza por escrito y se rige por las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, y puede ser suscrito por las entidades e instituciones autorizadas que tienen entre sus funciones la prestación de servicios artísticos o que estén expresamente autorizadas para contratar a los artistas que utilicen en sus programaciones.

2.- Las personas naturales o jurídicas que requieran los servicios de trabajadores artísticos, deben solicitarlos a las entidades donde estos mantienen su vínculo de trabajo.

ARTÍCULO 2.- El contrato de trabajo en el sector artístico es el acuerdo mediante el cual, de una parte, un trabajador se compromete a ejecutar labores artísticas en una o más especialidades, a observar las normas de disciplina laboral establecidas en la legislación vigente, los reglamentos ramales e internos y el convenio colectivo de trabajo y, de otra, la administración de la entidad, se obliga a pagar el salario según las formas de pago establecidas y a abonarle los ingresos que correspondan, a garantizar condiciones de trabajo apropiadas y demás derechos laborales reconocidos legalmente, así como a realizar campañas divulgativas y otras actividades que tengan como finalidad la promoción artística del contratado.

ARTÍCULO 3.- En todos los casos, al suscribirse el contrato de trabajo se tienen en cuenta las normas establecidas sobre el ingreso al sector, sin que puedan contratarse personas sin evaluación artística, salvo los casos de excepción previstos en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 4.- Pueden ser contratados para labores artísticas sin sujeción a la evaluación artística, los graduados de los niveles medio superior y superior de arte, asignados conforme con el Plan de Distribución de graduados de la enseñanza artística profesional; los desmovilizados militares que al ser llamados a filas se desempeñaban como artistas contratados por tiempo determinado por un (1) año o más; los artistas profesionales que por causa justificada, la dirección de la entidad de común acuerdo con la organización sindical, deba proceder a su reubicación, y los que se contraten de forma eventual, ante una necesidad emergente, por un período que no exceda de tres (3) meses.

ARTÍCULO 5.- El artista contratado puede ser remunerado de las siguientes formas, según corresponda:

- a) pago a tiempo, salario mensual según nivel de evaluación artística;
- b) pago por resultados, cuantías establecidas en las formas de pago aprobadas; y
- c) pago por ingresos personales sujeto a imposición.

CAPÍTULO II

DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

SECCIÓN PRIMERA

Disposiciones generales

ARTÍCULO 6.- El contrato de trabajo, además de los elementos generales dispuestos en el Código de Trabajo, contiene los siguientes:

- a) Especialidad artística a desempeñar, las actividades a cumplir por el trabajador y su contenido de trabajo;
- b) forma en que debe realizar su trabajo ya sea individual, como integrante de un colectivo o ambas;
- c) lugares donde debe efectuar la actividad de que se trata, y si fuera el caso, expresar el carácter móvil de esta;
- d) cuantía, periodicidad y forma de pago del salario, y de los ingresos, según corresponda;
- e) requisitos específicos o características en su apariencia personal que debe cumplir el trabajador para el desempeño de la especialidad o labor a realizar;
- f) período de aviso que se convenga para la terminación del contrato por tiempo determinado o por actuación u obra en caso de iniciativa del trabajador y de la administración; y
- g) otros derechos y obligaciones de los contratantes.

SECCIÓN SEGUNDA

Del contrato por tiempo determinado

ARTÍCULO 7.- La relación de trabajo de los trabajadores artísticos se establece, fundamentalmente, mediante el contrato de trabajo por tiempo determinado.

ARTÍCULO 8.- El contrato de trabajo por tiempo determinado puede ser concertado en los términos siguientes:

- a) hasta un máximo de un (1) año prorrogable cuantas veces así lo acuerden las partes, para artistas que están evaluados en la especialidad para la cual se contratan;
- b) por el término establecido en la legislación para el cumplimiento del servicio social, con los graduados del sistema de enseñanza artística profesional asignados para el desempeño de especialidades artísticas; y
- c) hasta un máximo de un (1) año prorrogable por otro año, con los graduados del sistema de enseñanza general, en los cargos artísticos que tienen como requisito ser graduado de niveles de este tipo de enseñanza, a fin de que puedan ser evaluados, y con los graduados del sistema de enseñanza artística profesional del nivel correspondiente, no contemplados en el inciso anterior.

SECCIÓN TERCERA

Del contrato por actuación u obra

ARTÍCULO 9.1.- El contrato de trabajo por actuación u obra se concierta para la realización de labores artísticas que deben ser ejecutadas en el

período en que están programadas, en los casos y términos siguientes:

- a) con artistas evaluados para la especialidad que mantengan o no otro vínculo laboral, hasta la conclusión de la obra o proyecto artístico sujeto a cronograma;
- b) con artistas evaluados para la especialidad que mantengan otro vínculo laboral, para la ejecución de actuaciones no programadas a realizar en el período que se establezca en el contrato sin exceder de un (1) año;
- c) con personas no evaluadas para la especialidad hasta la conclusión de la obra, debidamente autorizadas mediante documento denominado AUTORIZACIÓN, emitido por el presidente del instituto o consejo y por el Presidente del Instituto Cubano de Radio y Televisión, rectores metodológicos de las especialidades en cuestión, con dictamen favorable del Consejo Técnico Artístico y el aval de la organización sindical, para la realización de labores artísticas por períodos de hasta seis (6) meses, en cuyo caso la suma de estos no puede exceder de dos (2) años;
- d) con extras y figurantes para tareas discontinuas, o que, de tener continuidad existan valoraciones favorables del Consejo Técnico Artístico; y
- e) en todos los casos, cuando la duración del contrato sea menor de seis (6) meses, lo cual es de aplicación a los artistas evaluados y a aquellos que no lo estén, tengan o no vínculo laboral con otra entidad.

2.- La prórroga, o en su caso, la renovación de los contratos de trabajo por actuación u obra, dependen de la necesidad del servicio artístico, de la voluntad de las partes, de la existencia de dictámenes favorables del Consejo Técnico Artístico y del acuerdo con la organización sindical correspondiente.

3.- En los casos de personas no evaluadas previstos en el inciso c), estos contratos no pueden exceder de dos (2) años.

ARTÍCULO 10.- La contratación de personas con el documento denominado AUTORIZACIÓN, dispuesto en el apartado primero, inciso c) del artículo precedente, se comunica con la periodicidad que se establezca, a la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Cultura, y no genera obligación para la institución, ni derecho para el trabajador a la profesionalización en el sector artístico.

ARTÍCULO 11.- Excepcionalmente pueden concertarse contratos de trabajo por actuación u obra de forma verbal, para las actividades siguientes:

- a) labores de extra y figurantes escénicos, en las manifestaciones de cine, televisión y espectáculos, que no excedan de diez (10) días; y
- b) sustituciones emergentes para evitar la paralización de un servicio artístico, con artistas evaluados, que no excedan de seis (6) días.

ARTÍCULO 12.- En los casos de sustituciones de artistas ausentes temporal o definitivamente, pueden concertarse contratos de trabajo con artistas evaluados hasta el reintegro del ausente a sus labores habituales o hasta la fecha del vencimiento del contrato, según sea el caso.

SECCIÓN CUARTA

Del contrato por tiempo indeterminado

ARTÍCULO 13.- El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, excepción en el sector artístico, solo es aplicable a los artistas que al momento de promulgarse la Resolución Conjunta No. 1 del Ministro de Cultura y el Presidente del extinto Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, de 27 de agosto de 1993, se encontraban vinculados al sector mediante este tipo de contrato.

CAPÍTULO III

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 14.- Son causas generales de terminación de los contratos de trabajo de la rama artística las previstas en la legislación vigente en la materia.

ARTÍCULO 15.- El contrato de trabajo por tiempo determinado y por actuación u obra termina, por iniciativa del trabajador, cuando este comunica por escrito a la administración de la entidad tal decisión dentro del término de aviso previo que se acuerde entre las partes en el contrato y nunca debe ser inferior a quince (15) días naturales.

ARTÍCULO 16.1.- La terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado por voluntad del trabajador está subordinada a que se garantice la continuidad del trabajo y a evitar el perjuicio que pueda ocasionar a la programación, por lo que se establece el término de aviso previo desde treinta (30) días hasta cuatro (4) meses, según acuerdo de la administración, la organización sindical y el Consejo Técnico Artístico.

2.- En los casos de filmaciones y grabaciones de televisión, radio, cine y audiovisuales, el vínculo laboral se mantiene hasta la conclusión de las obras en proceso.

3.- No obstante lo previsto en los apartados anteriores, la entidad laboral puede acceder a la solicitud del trabajador antes del vencimiento del término establecido, cuando tal decisión no origine afectación en la programación o en la obra.

ARTÍCULO 17.1.- El contrato de trabajo termina, por iniciativa de la administración de la entidad, por las causas siguientes:

- a) la pérdida de la idoneidad demostrada para el desempeño de la ocupación artística constatada en la evaluación artística, en la que se viene desarrollando;
- b) la disolución del colectivo artístico, para el cual esté contratado el trabajador, mediante contrato de trabajo por tiempo determinado o por actuación u obra;
- c) la reestructuración del colectivo artístico, respecto a los trabajadores contratados por tiempo determinado o por actuación u obra que no resulten necesarios con el nuevo formato; y
- d) la falta de demanda de servicio artístico de forma continua por seis (6) meses.

2.- La administración de la entidad puede terminar la relación de trabajo a solicitud del director de la unidad artística y oído el parecer del Consejo Técnico Artístico, cuando existan los argumentos técnicos, artísticos y éticos que fundamenten la propuesta.

ARTÍCULO 18.- La terminación del contrato de trabajo por parte de la administración de la entidad por las causas previstas en el artículo precedente, debe notificarse al trabajador con no menos de quince (15) días naturales de antelación, mediante escrito en el que se señala la causa, la fecha en que se da por terminada la relación de trabajo y los derechos del trabajador previstos para cada caso en la legislación vigente.

DISPOSICIONES ESPECIALES

ÚNICA: Las normas contenidas en el presente Reglamento, no se aplican cuando la actividad que realiza el trabajador se encuentra protegida por las disposiciones vigentes en materia de derecho de autor, en cuyo caso se observan las normas de contratación y de remuneración para la modalidad creativa de que se trate.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Los aspectos de las relaciones de trabajo no regulados en la presente se rigen por lo establecido en la legislación laboral general vigente.

SEGUNDA: La presente Resolución entra en vigor conjuntamente con el Código de Trabajo.

ARCHÍVESE el original en el protocolo de la Dirección Jurídica del Ministerio de Cultura.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

Dada en La Habana, a los 16 días del mes de junio de 2014.

Julián González Toledo
Ministro de Cultura

RESOLUCIÓN No. 45/2014

POR CUANTO: La Ley No. 116, de 20 de diciembre de 2013, que aprueba el Código de Trabajo, en su artículo 76, dispone que las relaciones de trabajo, la evaluación y la forma de remuneración de los profesionales de la rama artística se establecen de acuerdo con las disposiciones dictadas por el Ministro de Cultura, con arreglo a las características de estas actividades, en consulta con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y oído el parecer de la organización sindical correspondiente.

POR TANTO: En el ejercicio de la atribución conferida en el artículo 100, inciso a), de la Constitución de la República,

Resuelvo:

PRIMERO: Aprobar el:

“REGLAMENTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RAMA ARTÍSTICA”

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1.- El presente Reglamento tiene como objetivo establecer las normas y principios generales que rigen para la evaluación artística.

ARTÍCULO 2.- Para los fines de la presente disposición, se entiende por:

EVALUACIÓN ARTÍSTICA: Valoración de los resultados del trabajo artístico con el objetivo de definir la idoneidad para el desempeño de un cargo artístico en el sistema y determinar la profesionalización de las unidades artísticas.

CERTIFICADO DE EVALUACIÓN: Documento que acredita el nivel de desempeño individual o colectivo de los artistas subvencionados.

AVAL DE PROFESIONALIDAD: Documento que acredita el nivel de desempeño de los artistas y unidades artísticas integradas por más de un artista, sujetos a la forma de remuneración establecida como ingresos personales.

AUTORIZACIÓN: Documento que acredita la autorización de contratación de personas sin evaluación artística para la especialidad a desempeñar.

UNIDAD ARTÍSTICA: Los artistas o colectivos artísticos, que con independencia de la cantidad de integrantes, conformen en sí mismos un hecho interpretativo de acuerdo con las características de cada manifestación artística.

ARTISTA: Persona que interpreta o ejecuta una o varias obras de acuerdo con cada manifestación y especialidad.

ARTISTA SUBVENCIONADO: Artista que recibe como remuneración por su trabajo, un salario proveniente del presupuesto del Estado, de acuerdo con el nivel de desempeño que se acredite en su Certificación de Evaluación.

CONSEJO TÉCNICO ARTÍSTICO: Órgano integrado por artistas de reconocido desempeño profesional que asesora al director de la institución en lo concerniente al desarrollo técnico, artístico y estético de la unidad artística, con el objetivo de elevar el nivel de calidad en la producción y realización del hecho artístico y del nivel profesional de los artistas.

TRIBUNAL DE EVALUACIÓN ARTÍSTICA: Grupo de artistas de reconocido prestigio que son designados para valorar los resultados de la calidad del trabajo de artistas y unidades artísticas, entre otros objetivos expresados en el artículo 5 de la presente disposición.

AUDICIÓN: Es el acto genérico en el que se escucha y visualiza el resultado del hecho artístico, con el objetivo de emitir una valoración técnico artística, de acuerdo con el fin con el que se realiza.

INSTITUCIONES: Entidades que establecen relaciones de trabajo con los artistas para su desempeño profesional y su representación; las instituciones subordinadas a los institutos y consejos del Ministerio de Cultura autorizadas a realizar producciones artísticas y a comercializar servicios artísticos en sus diferentes formas, el Instituto Cubano de Radio y Televisión, así como otros organismos e instituciones autorizados a la realización de actividades artísticas y que en consecuencia tengan vinculados a ellas unidades artísticas.

ARTÍCULO 3.- Son sujetos de aplicación de lo que se dispone por el presente Reglamento todos los artistas y unidades artísticas pertenecientes a las instituciones definidas en el artículo anterior que

tengan vinculados artistas, y los no graduados del sistema de enseñanza artística que sean objeto de profesionalización en el sector.

CAPÍTULO II

DE LA EVALUACIÓN

SECCIÓN PRIMERA

Disposiciones generales

ARTÍCULO 4.- La evaluación artística es individual y colectiva, sistemática y periódica. Se organiza por manifestaciones, géneros y especialidades, y se realiza por el Consejo Técnico Artístico de la institución o los tribunales de evaluación designados a tales efectos, mediante la realización de audiciones en un término que no excede de dos (2) años.

En caso de que se requiera, pueden realizarse en más de una ocasión en este período.

ARTÍCULO 5.- La evaluación artística se realiza para:

- a) Valorar periódicamente los resultados de la calidad del trabajo de los artistas y unidades artísticas pertenecientes a las instituciones del sistema del Ministerio de Cultura y cualquier otro organismo o institución que tenga vinculados artistas, expresado en la comprobación de los requisitos de aptitud y destreza individual indispensables para ejercer el cargo artístico;
- b) determinar el nivel de desarrollo cualitativo individual de los artistas profesionales;
- c) determinar el nivel de desarrollo cualitativo de los colectivos artísticos profesionales;
- d) dictaminar el estado técnico y profesional de las unidades artísticas para otorgar o revocar la condición de artista profesional;
- e) seleccionar artistas para el desempeño de un cargo artístico en una unidad artística;
- f) establecer prioridades, atendiendo a jerarquías artísticas, para la conformación de los catálogos a representar por las instituciones;
- g) profesionalizar artistas; y
- h) acreditar otras circunstancias que requieran un criterio técnico-artístico.

ARTÍCULO 6.- La comprobación de conocimientos, aptitud y destreza individual indispensables para ejercer el cargo artístico, se realiza de conformidad con los requisitos establecidos en la relación de cargos, las metodologías específicas de cada especialidad y teniendo en cuenta los indicadores siguientes:

- a) Preparación general y técnico-profesional;
- b) conocimientos prácticos y específicos;
- c) resultados artísticos del trabajo; y
- d) trayectoria artística.

ARTÍCULO 7.- La preparación general y técnico-profesional y los conocimientos que se obtienen mediante los modos de formación completa y complementación en los centros docentes del Sistema Nacional de Educación, los organismos de la Administración Central del Estado y otras entidades, cuyos planes de estudio estén aprobados, según corresponda, por el Ministerio de Educación o el Ministerio de Educación Superior, se acreditan mediante título, diploma o certificación de estudios terminados correspondientes.

ARTÍCULO 8.- Son conocimientos prácticos y específicos los que se establecen en la legislación y que se corresponden con un determinado nivel de aptitud y destreza en la ejecución del trabajo artístico.

ARTÍCULO 9.- El nivel de desarrollo cualitativo individual del artista se determina a través de los resultados del trabajo artístico, constatados durante el proceso de evaluación.

Para los colectivos artísticos, se determina teniendo en cuenta los indicadores que se establezcan en las metodologías específicas para cada manifestación.

ARTÍCULO 10.- La evaluación artística se acredita mediante la expedición del correspondiente Certificado de Evaluación para el caso de los artistas subvencionados y del Aval de Profesionalidad, para los artistas y unidades artísticas sujetos a la forma de remuneración establecida como ingresos personales, y se otorga independiente por cada especialidad o cargo artístico, de forma individual a cada artista, y colectiva a las unidades artísticas de más de un integrante, sin excluir el Aval individual.

ARTÍCULO 11.- Para ejercer profesionalmente en la rama artística es indispensable la aprobación de la evaluación, salvo las excepciones que se establecen por la legislación laboral vigente para este sector.

ARTÍCULO 12.- La posesión por los artistas de las certificaciones que acreditan su evaluación, no implica, en ningún caso, compromiso contractual de las instituciones con estos.

ARTÍCULO 13.- Se considera que el artista o unidad artística ha sido evaluado cuando la autori-

dad facultada en este Reglamento apruebe, mediante Certificado de Evaluación o Aval de Profesionalidad, según corresponda, que el evaluado cumple con los indicadores establecidos en la metodología específica de la manifestación o especialidad en la que se le evalúa, diferenciando su nivel de desarrollo cualitativo individual o colectivo en el caso de los artistas subvencionados.

ARTÍCULO 14.- Aquellos trabajadores de la rama artística que se desempeñen en más de una especialidad, pueden evaluarse por cada una de estas, así como pueden ser evaluados los artistas que se desempeñen en la docencia en su especialidad artística, en ambos casos conforme con lo que se establece en el presente Reglamento y en las metodologías específicas de cada manifestación o especialidad.

ARTÍCULO 15.- Los graduados de la enseñanza artística tienen derecho a ser evaluados a los seis (6) meses posteriores al inicio de su relación de trabajo, sin perjuicio del cumplimiento del servicio social al que están obligados de acuerdo con lo establecido por la legislación vigente a estos efectos.

ARTÍCULO 16.- Las especialidades artísticas que conforman el espectáculo son evaluadas por las manifestaciones rectoras de cada especialidad.

ARTÍCULO 17.- Cuando se requiera que personas sin evaluación artística en la especialidad sean contratadas para una actuación u obra determinada, de acuerdo con las excepciones establecidas en la legislación laboral vigente para el sector, se les emite un documento denominado AUTORIZACIÓN, el que acredita el permiso para la ejecución de su servicio por el período de duración del trabajo pactado.

Este documento no puede emitirse a personas que sean devaluadas como artista.

ARTÍCULO 18.- Los períodos y calendarios para efectuar las evaluaciones son determinadas en las metodologías específicas de cada manifestación.

SECCIÓN SEGUNDA

Evaluación de artistas subvencionados

ARTÍCULO 19.- Las conclusiones de la evaluación de los artistas subvencionados para la determinación del nivel de desarrollo cualitativo individual, se expresa en forma de niveles y en grado variable, según las especialidades de cada manifestación.

ARTÍCULO 20.- La evaluación para la determinación del nivel de desarrollo cualitativo de los

colectivos artísticos profesionales se expresa en forma de categorías y en grado variable, según la manifestación artística de que se trate.

ARTÍCULO 21.- Están facultados para emitir la certificación que acredita la evaluación de artistas subvencionados los presidentes de institutos y consejos de cada manifestación artística y el presidente del Instituto Cubano de Radio y Televisión para sus especialidades propias.

ARTÍCULO 22.- A los artistas subvencionados que se desempeñen en actividades artísticas sujetas a la forma de pago establecida como ingresos personales les es válido su Certificado de Evaluación para la ejecución de estas, no siendo necesario la emisión de un Aval de Profesionalidad a estos efectos.

SECCIÓN TERCERA

Evaluación de artistas no subvencionados

ARTÍCULO 23.- Los artistas no subvencionados sujetos a la forma de pago establecida como ingresos personales son objeto de evaluación, teniendo en cuenta los indicadores y aspectos establecidos en las disposiciones generales que se regulan en el Capítulo II del presente Reglamento.

ARTÍCULO 24.- Los resultados de las evaluaciones a estos artistas se expresan mediante la emisión del Aval de Profesionalidad, documento que acredita las condiciones técnico-artísticas y habilita al artista y a la unidad artística, en los casos que proceda, para el ejercicio profesional en las diferentes especialidades de cada manifestación, certificación indispensable para constituir la relación de trabajo que es retribuida por la forma de pago establecida como ingresos personales.

ARTÍCULO 25.- Están facultados para emitir avales de profesionalidad los presidentes de institutos y consejos de cada manifestación artística, y el Presidente del Instituto Cubano de Radio y Televisión para sus especialidades propias, en los casos que proceda, a partir de los procedimientos establecidos para ello.

ARTÍCULO 26.- A los artistas no subvencionados que se desempeñen en actividades objeto de subvención, les es válido el Aval de Profesionalidad para este desempeño, reconociéndoseles a estos efectos el último nivel establecido para la manifestación, hasta tanto se les evalúe y se les acredite su nivel o categoría en el caso de los colectivos artísticos, y se les expida el correspondiente Certificado de Evaluación.

CAPÍTULO III DE LOS ÓRGANOS DE EVALUACIÓN ARTÍSTICA

ARTÍCULO 27.- Se constituyen como órganos de evaluación artística los consejos técnico-artísticos de las instituciones y los tribunales designados a tales efectos, los que ejecutan estas evaluaciones mediante la realización de audiciones en un término que no exceda dos (2) años, de acuerdo con lo establecido en las metodologías específicas de cada manifestación, y a lo regulado en este Reglamento.

ARTÍCULO 28.- Los presidentes de institutos y consejos del sistema del Ministerio de Cultura y del Instituto Cubano de Radio y Televisión, en cuanto a sus especialidades propias, quedan facultados, de común acuerdo con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Cultura, para la conformación de tribunales de evaluación en cada una de sus manifestaciones.

ARTÍCULO 29.- Se establecen como funciones de los institutos y consejos del sistema del Ministerio de Cultura y del Instituto Cubano de Radio y Televisión a estos efectos, las siguientes:

- a) Ejercer la rectoría metodológica de la evaluación artística y controlar su ejecución en cada manifestación respectiva;
- b) revisar la metodología general establecida para la evaluación artística, y proponer las modificaciones que correspondan;
- c) elaborar y disponer, previa consulta al Ministro de Cultura, las metodologías específicas de cada especialidad, tomando como base lo establecido en la relación de cargos artísticos y lo regulado en el presente Reglamento;
- d) designar los miembros que conforman los consejos técnico-artísticos de las instituciones y los tribunales de evaluación;
- e) atender las reclamaciones contra los fallos de los consejos técnico-artísticos de las instituciones; y
- f) designar a los tribunales de apelación cuando corresponda.

ARTÍCULO 30.- Los consejos técnico-artísticos de las instituciones se integran de conformidad con la metodología específica de cada manifestación, y tienen como funciones generales, las siguientes:

- a) Valorar y recomendar la adecuación de las metodologías generales y específicas para la evaluación artística;

- b) valorar, periódicamente, los resultados de la calidad del trabajo de los artistas y unidades artísticas de su institución, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos para ello en las metodologías generales y específicas vigentes para la actividad;
- c) garantizar la calidad de la evaluación y la actualización de los expedientes artísticos;
- d) dictaminar el estado técnico y profesional de los artistas y las unidades artísticas de su institución, realizando las recomendaciones necesarias;
- e) valorar y acreditar las propuestas de creación de nuevas unidades artísticas y proyectos artísticos;
- f) conformar la documentación requerida para la tramitación de la evaluación; y
- g) acreditar otras circunstancias que requieran un criterio técnico-artístico.

ARTÍCULO 31.- La integración, funciones y demás aspectos específicos de los consejos técnico-artísticos de cada manifestación son establecidos en las respectivas metodologías.

CAPÍTULO IV DE LOS DEVALUADOS

ARTÍCULO 32.- Los graduados del sistema de enseñanza artística que resultaren devaluados, pueden solicitar una nueva evaluación en la misma especialidad en que fueron devaluados, una vez transcurrido el término de un (1) año, sin que ello implique un compromiso contractual.

ARTÍCULO 33.- Cuando un artista resulta devaluado en la evaluación individual de la especialidad que viene desempeñando, la dirección de la institución, de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, en un término no mayor de treinta (30) días naturales, puede dar por terminada la relación laboral, según lo establecido en la legislación vigente en materia laboral para la rama artística.

ARTÍCULO 34.- El colectivo artístico que resulte devaluado, queda disuelto, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en materia de relación de trabajo para la rama artística, en cuyo caso, la dirección de la institución, de común acuerdo con el sindicato, procede a ejecutar las acciones que correspondan, tanto artísticas como laborales, como efecto de este resultado.

ARTÍCULO 35.- En el caso de los artistas que resulten devaluados que no sean graduados del sistema de enseñanza artística, y que en conse-

cuencia pierden su condición artística, se procede de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente en materia laboral para la rama artística, y queda prohibido a las instituciones establecer relación de trabajo en ocupaciones artísticas, incluida la establecida por el documento denominado Autorización.

ARTÍCULO 36.- Los presidentes de institutos y consejos del sistema del Ministerio de Cultura y el Presidente del Instituto Cubano de Radio y Televisión, quedan obligados a notificar a todas las instituciones que representan a artistas o que tengan autorizada la contratación de artistas, los que resultaren devaluados, a los efectos del cumplimiento de lo establecido en los artículos precedentes.

CAPÍTULO V DE LA PROFESIONALIZACIÓN EN EL SECTOR ARTÍSTICO

ARTÍCULO 37.- La profesionalización en el sector artístico se materializa con la aprobación del Certificado de Evaluación o el Aval de Profesionalidad.

ARTÍCULO 38.- Son fuentes para la profesionalización, mediante la evaluación artística en el sector artístico:

- a) Los graduados de la enseñanza artística;
- b) los graduados de la enseñanza general que cumplen los requisitos recogidos en los contenidos de trabajo de cada especialidad; y
- c) los no graduados que constituyen excepción por los relevantes resultados en el trabajo artístico que realizan.

ARTÍCULO 39.- Es facultad del viceministro de Cultura que atiende la actividad de Recursos Humanos y del Presidente del Instituto Cubano de Radio y Televisión para sus especialidades propias, la aprobación de profesionalización en el sector de los no graduados que constituyen excepción por los relevantes resultados en el trabajo artístico que realizan, de acuerdo con el procedimiento que para ello se establezca por quien suscribe.

CAPÍTULO VI DE LAS RECLAMACIONES

ARTÍCULO 40.- Son reclamables las inconformidades con:

- a) Los resultados de la evaluación realizada por los consejos técnico-artísticos de las instituciones; y
- b) cuando se estime que se ha infringido la metodología establecida para el procedimiento de

evaluación, cualquiera que fuese el órgano que la realiza.

ARTÍCULO 41.- Las reclamaciones que se establezcan por inconformidades no detienen la ejecución de las acciones que correspondan, tanto artísticas como laborales, como efecto de su resultado.

ARTÍCULO 42.- Las reclamaciones son presentadas ante el presidente del instituto o consejo y del Presidente del Instituto Cubano de Radio y Televisión, según corresponda, dentro de los quince (15) días naturales siguientes a la notificación del resultado de la evaluación, mediante escrito contentivo de los fundamentos que se entiendan necesarios, al que se acompañan las pruebas que se proponen para acreditar la inconformidad.

ARTÍCULO 43.- El término para emitir la respuesta correspondiente a la reclamación antes citada, es de treinta (30) días naturales siguientes a su recibo y contra esta decisión no procede recurso alguno.

CAPÍTULO VII DE LAS MODIFICACIONES Y TRASLADOS EN COLECTIVOS ARTÍSTICOS SUBVENCIONADOS

ARTÍCULO 44.- Cuando la modificación de la relación de trabajo de uno o más integrantes de un colectivo artístico se efectúa a solicitud de estos, los mismos se atienen a la categoría que posea el colectivo hacia el cual se trasladan.

ARTÍCULO 45.- Si por interés de la institución, refrendado por el consejo o instituto correspondiente, es necesario trasladar a integrantes de un colectivo artístico a otro de menor categoría, estos mantienen la que ostenta el colectivo de procedencia hasta tanto se realice la recategorización del colectivo hacia el cual se trasladan.

Si el traslado se efectúa hacia un colectivo de mayor categoría, estos ostentan la categoría del colectivo al cual se trasladan, hasta tanto se realice la recategorización del mismo.

ARTÍCULO 46.- Si por interés de la institución, refrendado por el consejo o instituto correspondiente, se crea un colectivo artístico con integrantes profesionales procedentes de otros colectivos, los mismos mantienen la categoría de los colectivos de donde proceden hasta tanto se realice la categorización del colectivo recién creado.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Excepcionalmente quien suscribe, a propuesta de los presidentes de institutos y consejos del sistema del Ministerio de Cultura y el Presidente del Instituto Cubano de Radio y Televisión para sus especialidades propias, puede eximir de la evaluación a artistas de reconocido prestigio con treinta (30) años o más de labor dentro del sector artístico, si tienen sesenta (60) años de edad o más, en el caso de los hombres, y cincuenta y cinco (55) años de edad o más las mujeres.

En ambos casos mantienen la última evaluación obtenida hasta tanto arriben a la edad de jubilación, momento en que se analiza la posibilidad o no de mantener esta condición.

SEGUNDA: Es facultad de los presidentes de institutos y consejos del sistema del Ministerio de Cultura y del Presidente del Instituto Cubano de Radio y Televisión para sus especialidades propias, la emisión del documento denominado Autorización, a los efectos de la contratación de personas no evaluadas para la especialidad artística a desempeñar.

TERCERA: Las evaluaciones de las unidades artísticas que son representadas por instituciones no pertenecientes al sistema del Ministerio de Cultura, así como la designación de los miembros de los consejos técnico-artísticos de estas, son aprobadas por los presidentes de institutos y consejos del sistema del Ministerio de Cultura, según corresponda, de acuerdo con cada manifestación, y por el Presidente del Instituto Cubano de Radio y Televisión para sus especialidades propias.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Las reclamaciones de los trabajadores artísticos presentadas con anterioridad a la fecha de esta Resolución, por inconformidad con el resultado de su evaluación o por infracción de las metodologías evaluativas, son conocidas y resueltas de acuerdo con la legislación vigente en el momento de su presentación.

SEGUNDA: Los certificados de evaluación y los avales de profesionalidad emitidos hasta la fecha, continúan vigentes hasta tanto se emita un nuevo documento que acredite la evaluación artística de los artistas y colectivos artísticos, al amparo de lo establecido por el presente Reglamento y las metodologías específicas de cada manifestación.

TERCERA: Se mantienen en vigor hasta tanto sean actualizadas de acuerdo con lo establecido en la presente disposición las Metodologías Específicas de Evaluación de cada manifestación y especialidad.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se facultan a los presidentes de institutos y consejos del sistema del Ministerio de Cultura y al Presidente del Instituto Cubano de Radio y Televisión, previa consulta con el Ministerio de Cultura, para que dicten cuantas disposiciones resulten necesarias para el cumplimiento de lo que por la presente Resolución se establece, lo que debe ejecutarse en un término que no exceda los ciento ochenta (180) días, a partir de la vigencia de la presente norma.

SEGUNDA: Esta Resolución comienza a regir a partir de la entrada en vigor de la Ley No. 116, “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013.

ARCHÍVESE el original de esta Resolución en la Dirección Jurídica del Ministerio de Cultura.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DADA en La Habana, a los 16 días del mes de junio de 2014.

Julián González Toledo
Ministro de Cultura

EDUCACIÓN

RESOLUCIÓN No. 160/2014

POR CUANTO: La Disposición Especial Tercera del Código de Trabajo establece que el Ministerio de Educación dicta la reglamentación concerniente a la evaluación del trabajo del personal docente.

POR CUANTO: Mediante la Resolución No. 166 de la Ministra de Educación, de fecha 6 de septiembre de 2010, se puso en vigor la Metodología para la Evaluación de los Resultados del Trabajo del Personal Docente, disposición que requiere ser actualizada a la luz del nuevo Código de Trabajo y sus normas complementarias, oído el parecer del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, las Ciencias y el Deporte.

POR TANTO: En el ejercicio de la atribución conferida en el artículo 100 inciso a) de la Constitución de la República de Cuba;

Resuelvo:

PRIMERO: Aprobar la siguiente

“METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE”

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Esta metodología establece los indicadores para analizar los resultados del trabajo y el procedimiento para la elaboración del “certificado de evaluación del personal docente”, y es aplicable en el Sistema Nacional de Educación.

ARTÍCULO 2.- Se agrupan bajo la denominación de “personal docente” y son evaluados de acuerdo con lo normado por esta metodología, los trabajadores que realizan funciones docente-educativas, entre los que se incluyen también aquellos que desarrollan labores de asesoría, inspección y otras actividades relacionadas con la atención especializada a los educandos.

ARTÍCULO 3.- La evaluación es un proceso ininterrumpido, que posibilita la educación y corrección de los evaluados en el propio desarrollo de su trabajo.

ARTÍCULO 4.- Los directivos del centro de común acuerdo con las organizaciones sindicales realizan un análisis mensual del cumplimiento de los objetivos de trabajo, las atribuciones, las obligaciones y el plan de desarrollo individual, donde el trabajador pueda ganar conciencia de los aspectos que debe mejorar para el siguiente mes.

ARTÍCULO 5.- La elaboración del certificado de evaluación constituye una etapa del proceso, en la cual el evaluador hace un alto para analizar, integrar o resumir opiniones y criterios del trabajo del evaluado, cuyos resultados organiza y expresa de manera valorativa mediante los indicadores establecidos, con un lenguaje preciso, sencillo, con estilo directo, atendiendo a los resultados del trabajo en la etapa y las características individuales de cada docente.

ARTÍCULO 6.- El certificado de evaluación del personal docente se confecciona en dos momentos en el curso escolar, empleando los modelos 1 y 2 del Anexo Único de la presente Resolución:

a) Una primera etapa de la evaluación del docente, que comprende el período de septiembre a enero. Se ejecuta del 15 al 31 de enero de cada

curso escolar. En esta primera etapa se confecciona solo el modelo 2 del certificado de evaluación.

- b) Una segunda etapa de la evaluación del docente, que comprende el período de febrero a julio. Se ejecuta del 15 de junio hasta el 10 de julio y se tienen en cuenta las valoraciones de los resultados alcanzados en la etapa final de cada curso escolar.

Al finalizar esta etapa se confeccionan ambos modelos, con los criterios y valoraciones sobre los indicadores a evaluar, cuyas conclusiones, recomendaciones, por ciento de asistencia y el resultado general se expresan en los espacios destinados a este fin en el modelo 2.

ARTÍCULO 7.- El certificado de evaluación se confecciona en tres ejemplares que se distribuyen de la forma siguiente:

- a) Ejemplar 1, como antecedente para el próximo período evaluativo y lo archiva la administración del centro educacional;
- b) ejemplar 2, como constancia del nivel salarial aplicado, se entrega en el Departamento de Recursos Humanos y se archiva en el expediente laboral del trabajador; y
- c) ejemplar 3, como constancia de notificación para el trabajador evaluado.

CAPÍTULO II

DE LOS INDICADORES PARA EVALUAR LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE

ARTÍCULO 8.- Para evaluar al personal docente se tienen en cuenta los indicadores siguientes:

1. Resultados del trabajo.
2. Preparación para el desarrollo del trabajo.
3. Características personales en correspondencia con los principios de la ética pedagógica y profesional.

CAPÍTULO III

DE LA EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE SECCIÓN PRIMERA

Resultados del trabajo

ARTÍCULO 9.- El resultado del trabajo es la valoración del cumplimiento por parte del trabajador, de su plan de desarrollo individual, de las atribuciones y obligaciones asignadas, así como de la disciplina laboral prevista en el Reglamento Ramal del Ministerio de Educación y en el Reglamento Disciplinario Interno.

En este indicador se señala: la disciplina del trabajo, los resultados positivos del trabajo y las deficiencias más significativas:

- a) Se valora el cumplimiento de las recomendaciones dejadas en la evaluación anterior, la calidad de la docencia desarrollada, especialmente en la clase y en el nivel de desarrollo del aprendizaje de los educandos.
- b) El vínculo de trabajo con las organizaciones estudiantiles, políticas y de masas, así como con la comunidad donde residen los estudiantes.
- c) Su contribución a la formación política-ideológica, fundamentalmente en lo referido a la formación de valores y el dominio que deben tener de la Historia de Cuba y su vínculo con la historia local, teniendo como escenario principal la clase.
- d) Se valoran los resultados que obtiene el educador en el trabajo docente-educativo tomando en consideración los resultados de los indicadores de eficiencia educacional: asistencia, retención, resultados de las diferentes comprobaciones de conocimientos y habilidades aplicadas así como el grado de desarrollo de las capacidades y hábitos, en la formación de convicciones en los educandos, la conducta social que manifiestan expresada en su interés por el estudio, autodisciplina, responsabilidad, hábitos de cortesía, de respeto, formas de expresión, uso del uniforme escolar y sus atributos.
- e) La atención que brinda a las diferencias individuales de los educandos y su contribución al trabajo correctivo a partir del diagnóstico realizado y la correcta revisión de los cuadernos y libretas.
- f) Cumplimiento del reglamento escolar, el cuidado de la propiedad social e individual, en la educación para el trabajo productivo y socialmente útil, y en la educación patriótica de preparación para la defensa.
- g) Se valora también la participación y los resultados de los educadores en el estudio-trabajo; en las actividades de formación vocacional y orientación profesional, en la atención a monitores, círculos de interés, sociedades científicas, concursos y en las actividades estudiantiles.
- h) En la labor sistemática con la familia, en particular la coordinación que logra con el delegado

del aula, la calidad de las actividades de preparación de la familia, todo ello expresado, en la implicación de los padres en las tareas del grupo y de la institución educativa en general.

- i) Resultados del trabajo como tutor o profesor a tiempo parcial en el Centro Universitario Municipal.
- j) Correspondencia que se logra entre los resultados de la superación (obtención de categorías docentes y científicas, títulos académicos y grados científicos) y en la implementación de los resultados de las investigaciones, con los resultados del trabajo en su grupo escolar.
- k) Resultados obtenidos en el trabajo por las educadoras, maestros, profesores que realizan funciones en cargos de dirección docente (responsables de grupo, jefes de ciclos, grados o departamentos y otras responsabilidades como profesor guía, profesor tutor, entre otros).
- l) En la Educación Preescolar, se tiene en cuenta la calidad en el desarrollo de las diferentes actividades del proceso educativo, incluyendo la dirección del juego, el cumplimiento del horario de vida y la formación de hábitos; todo ello, avalado por el nivel de desarrollo que alcanzan los niños de acuerdo con su edad en la actividad independiente. Además para la promotora del programa Educa a tu Hijo, se valora la contribución a la calidad de la actividad conjunta a partir de las capacitaciones que realiza a las ejecutoras y el papel que desempeña en el grupo coordinador del consejo popular.
- m) En el caso de los Instructores de Arte, se tiene en cuenta su desempeño en correspondencia con las necesidades de la escuela y la comunidad, la contribución que realizan al desarrollo de la cultura general integral de los educandos, lo que se expresa en la calidad de las clases, los talleres de apreciación, de creación, los resultados de sus unidades artísticas en festivales, concursos, eventos y otras actividades convenidas en sus planes de trabajo individuales. Se tiene en cuenta además la opinión que, de los aspectos mencionados, presenten los especialistas de las casas de cultura que los atiende.
- n) Para los profesores de Educación Física se tiene en cuenta la materialización y los resul-

tados obtenidos de las tareas incluidas en la Resolución Conjunta INDER-MINED: calidad de las clases de Educación Física, así como preparación de equipos deportivos, tablas gimnásticas, pizarras humanas, entre otras.

SECCIÓN SEGUNDA

Preparación para el desarrollo del trabajo

ARTÍCULO 10.- En este indicador se valora la preparación del educador para dirigir todas las actividades del proceso docente-educativo:

- a) Su nivel de preparación político-ideológica y pedagógica, con énfasis en el dominio de la Historia de Cuba y de la Localidad, el uso correcto de la Lengua Materna, la preparación metodológica individual y colectiva para garantizar la aplicación adecuada de las didácticas particulares y la metodología del trabajo educativo, fundamentalmente la clase y en la revisión de los cuadernos de trabajo y libretas.
- b) Su preparación para asumir las funciones inherentes a su cargo, para aplicar correctamente el sistema de evaluación del escolar, así como los resultados de su autopreparación.
- c) Comprende además el interés demostrado, la participación y los resultados que obtiene en el estudio, ya sean por cursos regulares o por la vía de la superación, de la capacitación, de forma autodidacta o en cursos establecidos, seminarios, actividades metodológicas, conferencias y otras actividades de superación.
- d) Los resultados científicos e investigativos alcanzados, su utilidad para el desarrollo del centro y que den solución a los problemas pedagógicos del grupo que atiende o de la escuela, su grado de terminación de acuerdo con los compromisos establecidos para la etapa que se evalúa y el nivel de actualización de las experiencias investigativas. También se tiene en cuenta la participación en eventos científicos y las publicaciones.
- e) En el caso de los Instructores de Arte se tiene en cuenta además los criterios de los especialistas de las casas de cultura en relación al dominio técnico-artístico-metodológico y la participación activa en los colectivos técnicos de su manifestación.

SECCIÓN TERCERA**Características personales
en correspondencia con los principios
de la ética pedagógica y profesional**

ARTÍCULO 11.- En este indicador se valora la ejemplaridad sobre la base de la disciplina manifiesta en su actuar cotidiano, sus características personales y si ellas se corresponden con las que deben identificar a un educador revolucionario; la presencia personal, su vocabulario, las formas de expresión, su equilibrio emocional:

- a) La actitud ante el trabajo reflejada en el cumplimiento diario de su labor; la sensibilidad ante los problemas, las relaciones con los educandos, con el colectivo laboral, con los familiares de sus alumnos, con la comunidad y con las organizaciones, así como el prestigio de que es acreedor en el centro docente y en la sociedad.
- b) En este aspecto se debe profundizar en la ética que debe caracterizar a un educador, de igual forma se valora la disciplina laboral del docente a partir del cumplimiento del “Reglamento Ramal de la disciplina del trabajo”, particularmente de sus deberes y derechos.

CAPÍTULO IV**DE LA EVALUACIÓN
DE METODÓLOGOS-INSPECTORES,
INSPECTORES Y ASESORES****SECCIÓN PRIMERA****Resultados del trabajo**

ARTÍCULO 14.- En este indicador se tiene en cuenta:

- a) El cumplimiento de las recomendaciones dejadas en la evaluación anterior, si es ejemplo de disciplina, si los resultados del trabajo alcanzados están en correspondencia con los indicadores de eficiencia, según lo previsto en el Convenio Colectivo de Trabajo y en el plan de desarrollo individual del docente.
- b) La efectividad de la realización de las atribuciones y obligaciones inherentes al cargo, sobre la base del cumplimiento y calidad de las tareas.
- c) La calidad de las actividades metodológicas que ejecuta y los resultados que se alcanzan en los centros o territorios que atiende, así como los resultados de la gestión de los directores, jefes de ciclos, jefes de departamento y otro per-

sonal que atiende. Todo ello se expresa por el grado de cumplimiento de los objetivos que se programaron, la atención de los procesos sustantivos y a los elementos esenciales de la organización escolar.

- d) Para desarrollar lo expresado hay que tener en cuenta cómo ha influido en el cumplimiento y calidad de las tareas, la creatividad, la profesionalidad, la responsabilidad, la disciplina y la disposición para realizarlas, enfatizando en los resultados de la orientación que brindan para lograr la adecuada dirección del proceso docente-educativo de los colectivos que dirigen o asesoran y su efecto directo sobre los resultados del trabajo de las estructuras subordinadas.
- e) Se analiza también el cumplimiento de los requisitos para el cargo que desempeña.

SECCIÓN SEGUNDA**Preparación para el desarrollo del trabajo**

ARTÍCULO 15.- En este indicador se tiene en cuenta la preparación del funcionario para dirigir todas las actividades que se planifiquen:

- a) Su nivel de preparación político-ideológica y pedagógica, con énfasis en el dominio de la Historia de Cuba y de la localidad, el uso correcto de la Lengua Materna, el resultado de la preparación metodológica individual y colectiva; se valoran los resultados de los docentes y directivos que atiende y que dependen de su orientación metodológica para la correcta dirección de los procesos, la aplicación adecuada de las didácticas particulares, así como la metodología del trabajo educativo.
- b) La experiencia en la actividad; la correspondencia entre el nivel cultural y técnico que tiene, y los requerimientos del cargo; así como la superación que realiza.

SECCIÓN TERCERA**CARACTERÍSTICAS PERSONALES
EN CORRESPONDENCIA
CON LOS PRINCIPIOS DE LA ÉTICA
PEDAGÓGICA Y PROFESIONAL**

ARTÍCULO 16.- En este indicador se valora la ejemplaridad sobre la base de las características personales del evaluado que deben corresponderse con las de un trabajador de la educación; la presencia, vocabulario, formas de expresión, equilibrio

emocional y otras; la actitud ante el trabajo reflejada en el cumplimiento diario de su labor para enfrentar las tareas; la sensibilidad ante los problemas que se presentan; así como su ética profesional; el cumplimiento de la disciplina laboral, sus relaciones humanas y el prestigio ante el colectivo de trabajo y sus subordinados.

**CAPÍTULO V
DE LA EVALUACIÓN
DE LAS AUXILIARES PEDAGÓGICAS
Y ASISTENTES PARA EL TRABAJO
EDUCATIVO**

SECCIÓN PRIMERA

Resultados del trabajo

ARTÍCULO 17.- En este indicador se evalúa:

- a) Su contribución al trabajo docente-educativo lo que se demuestra en el cuidado de los educandos, en la atención que brinda a la salud física y mental de los mismos, en el trato adecuado, en el desarrollo de actividades que contribuyan a la educación, formación de hábitos de cortesía e higiénicos, y respeto; el uso del uniforme y sus atributos, el cuidado de la propiedad social e individual; el desarrollo de sentimientos de amor a la Patria y al trabajo.
- b) Su colaboración en el desarrollo de actividades docentes, así como en las extradocentes y extraescolares; en el aseguramiento de locales y medios y la vinculación que logra con maestros, educadoras y personal de dirección para el desarrollo de las actividades del centro.
- c) En el caso de los círculos infantiles igual importancia tiene valorar la preparación y desarrollo de los procesos básicos, la organización y el cumplimiento del horario de la vida de los niños, además la atención y dirección que brindan al desarrollo del juego de roles, actividades independientes y a las programadas.

SECCIÓN SEGUNDA

Preparación para el desarrollo del trabajo

ARTÍCULO 18.- En este indicador se analiza la dedicación, el aprovechamiento y participación en la superación para elevar la eficiencia de su trabajo. Se valora la preparación que efectúa para realizar actividades con los educandos que contribuyan a su desarrollo integral, trabajo educativo, formación de hábitos, la adecuada utilización del tiempo libre, así

como el conocimiento de las nuevas tecnologías. Se tiene en cuenta la participación en las actividades metodológicas que se realizan, sus intervenciones, opiniones, puntos de vista que emite y cumplimiento de las actividades orientadas e indicaciones.

SECCIÓN TERCERA

**Características personales
en correspondencia con los principios
de la ética pedagógica y profesional**

ARTÍCULO 19.- En este indicador se valora la influencia que con su ejemplo personal ejerce en los educandos, teniendo en cuenta su presencia, vocabulario, formas de expresión, maestría y amor que demuestra en el trato a los niños, el tono de voz que utiliza, su sensibilidad ante los problemas que se presentan en su trabajo, su responsabilidad, sus relaciones con familiares, con el colectivo laboral, con las organizaciones, así como su disciplina laboral y prestigio del que es acreedora en el centro y en la comunidad.

**CAPÍTULO VI
DE LAS CONCLUSIONES
Y RECOMENDACIONES**

DEL CERTIFICADO DE EVALUACIÓN

ARTÍCULO 20.- En el modelo 2, "Certificado de evaluación del personal docente", en el escaque de las conclusiones y recomendaciones, el evaluador integra en una síntesis los aspectos esenciales que caracterizan el trabajo del evaluado en esa etapa, sobre la base de los resultados concretos obtenidos en la evaluación de los indicadores correspondientes.

ARTÍCULO 21.- El evaluador elabora las recomendaciones necesarias para contribuir a que el evaluado erradique las deficiencias señaladas en la evaluación y propone acciones en correspondencia, para elevar los resultados de su trabajo (superación, investigación, metas a lograr, aspectos a superar o erradicar, a partir de los señalamientos reflejados en el cuerpo de la evaluación).

ARTÍCULO 22.1.- El evaluador completa la información necesaria en el modelo 2, expresando el resultado general de la evaluación en las categorías siguientes: Muy Bien; Bien, Regular o Mal, así como el por ciento de asistencia, la firma del evaluado y la conformidad.

2.- La evaluación se realiza de forma integral, lo que permite que el docente sea evaluado de:

- a) Muy Bien (MB) si logra a partir de su esfuerzo personal, resultados relevantes en el trabajo tomando como punto de partida los indicadores de eficiencia, según lo previsto en el convenio colectivo de trabajo y en los planes de desarrollo individual, reflejados en el nivel de aprendizaje y la formación integral de sus alumnos; en su nivel de preparación política e ideológica y pedagógica, con énfasis en el dominio de la Historia de Cuba y de la localidad; el uso correcto de la Lengua Materna y la aplicación adecuada de las didácticas particulares y la metodología del trabajo educativo.
- b) Bien (B) si es ejemplo en la disciplina del trabajo, si los resultados alcanzados están en correspondencia con los indicadores de eficiencia, según lo previsto en el convenio colectivo de trabajo y en los planes de desarrollo individual de los docentes, reflejados en el nivel de aprendizaje y la formación integral de sus alumnos, su nivel de preparación política, ideológica y pedagógica, con énfasis en el dominio de la Historia de Cuba y de la localidad, el uso correcto de la Lengua Materna y la aplicación adecuada de las didácticas particulares y la metodología del trabajo educativo.

3.- Para el otorgamiento de estas categorías (MB-B) es una condición, no tener ausencias injustificadas. En el caso de que se produzcan justificadamente, la comisión evaluadora valora las afectaciones que estas ocasionan al cumplimiento del Programa de Estudio y la sobrecarga que provoca en otros docentes y en los estudiantes, al realizar las actividades que debió hacer, durante su ausencia.

4.- El personal docente que alcance las categorías (MB-B) recibe la estimulación salarial correspondiente, conforme a lo dispuesto en la norma que establece la organización salarial del sistema de la educación general y media, que abarca a los trabajadores docentes.

- a) Regular (R) cuando en los indicadores analizados se detecten deficiencias que deban ser superadas sin que el balance general de la evaluación muestre resultados insatisfactorios en el trabajo.
- b) Es evaluado de Mal (M) cuando se evalúan de mal uno o más indicadores de la evaluación y el

balance general de la evaluación muestre resultados insatisfactorios en el trabajo.

ARTÍCULO 23.- En el caso de los docentes que reiteradamente alcanzan la categoría de (R) o (M), se procede conforme con lo dispuesto en la norma que establece la organización salarial del sistema de la educación general y media que abarca a los trabajadores docentes. Cuando sea necesario analizar su permanencia en el puesto de trabajo, el evaluador inicia un proceso de evaluación de la idoneidad demostrada.

CAPÍTULO VII

DEL PERSONAL QUE EVALÚA

ARTÍCULO 24.- Los directivos de provincias y municipios son responsables de dar seguimiento a la planificación del proceso de evaluación del desempeño.

ARTÍCULO 25.- El director es el máximo responsable de evaluar al personal docente de su centro.

ARTÍCULO 26. Para la confección de los certificados de evaluación el director debe crear comisiones de trabajo con los subdirectores, jefes de departamentos, ciclos y grados, en el que esté permanentemente la representación del sindicato en cada nivel, con el objetivo de confeccionar los proyectos de evaluación de cada docente y tienen en cuenta entre las principales fuentes de información, las siguientes:

- a) El último certificado de evaluación.
- b) El plan de desarrollo individual del docente, derivado del Convenio Colectivo de Trabajo.
- c) Los señalamientos que con relación a su trabajo se le han efectuado al evaluado durante la etapa que se evalúa.
- d) Los criterios recogidos en su colectivo sobre el trabajo desarrollado.
- e) Las opiniones que acerca del trabajo del evaluado tengan los inspectores, metodólogos de todas las instancias que inciden en la escuela u otras que hayan tenido vinculación con el mismo.
- f) Opiniones que, durante la etapa, hayan emitido los alumnos, sus padres y familiares, así como las organizaciones estudiantiles, políticas y de masas, u otras personas que hayan tenido influencia sobre el evaluado.

ARTÍCULO 27.- Cada comisión de trabajo encargada de confeccionar el proyecto de certificado

de evaluación, debe tener la preparación necesaria y organizar su trabajo para disponer de todos los elementos necesarios para argumentar y demostrar una categoría, así como todos los señalamientos, insuficiencias y deficiencias que al respecto se realicen.

ARTÍCULO 28.- En los centros de educación primaria, del sector rural, la evaluación del personal docente que labora en los mismos la realiza el director zonal que atiende sistemáticamente la escuela.

ARTÍCULO 29.- Los metodólogos-inspectores, inspectores, asesores, psicólogos, psicopedagogos, maestros logopedas, y psicoterapeutas serán evaluados por los jefes que los tienen directamente subordinados.

ARTÍCULO 30.- Las auxiliares pedagógicas y las asistentes para el trabajo educativo, serán evaluadas por los directores de los centros.

ARTÍCULO 31.- Cuando un docente trabaje en más de un lugar durante el período objeto de evaluación, quien funge como jefe en el momento en que corresponda la elaboración del certificado de evaluación, confecciona el mismo sobre la base de las evaluaciones parciales emitidas por cada centro en los que trabajó el evaluado, las que debe presentar el trabajador al iniciar su nueva relación laboral y la administración debe exigir su presentación.

CAPÍTULO VIII

DE LAS INCONFORMIDADES CON LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

ARTÍCULO 32.- Cuando el trabajador docente no está de acuerdo con los resultados de la evaluación de su trabajo, manifiesta su inconformidad por escrito al evaluador, con copia a la organización sindical, dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la fecha de notificación.

ARTÍCULO 33.- El director de la escuela entrega de inmediato a la comisión municipal un expediente que contenga la carta o documento de inconformidad del evaluado, la evaluación y toda la documentación que avale el criterio emitido en la misma.

ARTÍCULO 34.- Contra la decisión del director municipal el evaluado puede interponer recurso de apelación, dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la fecha de notificación. Este recurso de

apelación se presenta a la comisión municipal, en el departamento de recursos humanos, para que lo entregue al mismo departamento en la dirección provincial.

ARTÍCULO 35.- En la primera etapa de la evaluación, tanto el director municipal como el director provincial de Educación, resolverán la reclamación dentro del término de treinta (30) días naturales, a partir de recibir dicha reclamación, teniendo en cuenta las investigaciones que practiquen las educaciones y los análisis que se realicen con estas y oído el criterio del sindicato provincial, notificándose la decisión final a las partes interesadas.

ARTÍCULO 36.- En la segunda etapa de la evaluación, el director municipal desde la última semana de agosto hasta la primera quincena de septiembre, teniendo en cuenta la documentación y las investigaciones que se realicen por las enseñanzas y oído el criterio del sindicato municipal, resolverá la reclamación y notificará a las partes interesadas su decisión.

ARTÍCULO 37.- El recurso de apelación ante el director provincial de educación se resolverá dentro del término de treinta (30) días naturales (segunda quincena de septiembre hasta la primera quincena de octubre) a partir de recibir dicha reclamación, teniendo en cuenta las investigaciones que practiquen las educaciones y los análisis que se realicen con estas y oído el criterio del sindicato provincial, notificándose la decisión final a las partes interesadas.

ARTÍCULO 38.- Las comisiones en los niveles municipal y provincial, estarán integradas por el representante de la administración, de la educación y el sindicato del nivel correspondiente.

ARTÍCULO 39.- En los casos de trabajadores docentes que laboren en la Dirección Provincial de Educación y del municipio especial Isla de la Juventud, sus reclamaciones serán atendidas por el subdirector que atiende el área. El personal docente que trabaja en escuelas adscriptas a las direcciones provinciales reclama ante el subdirector de la dirección provincial que atiende la educación.

ARTÍCULO 40.- Los recursos de apelación se interpondrán en todos estos casos ante el director provincial de educación.

ARTÍCULO 41.- Los trabajadores docentes que laboran en el organismo central establecen su re-

clamación ante el director que corresponda, y el recurso de apelación ante el Viceministro que atiende el área donde labore.

ARTÍCULO 42.- El personal docente que labora en centros adscriptos al organismo central establecen su reclamación ante el director nacional que atiende el centro y el recurso de apelación lo interpondrá ante el Viceministro que corresponda.

ARTÍCULO 43.- Las reclamaciones referidas en los artículos anteriores no implican la detención de las medidas salariales o laborales que correspondan producto de la evaluación realizada. Si la decisión fuese favorable al trabajador, se rectifican las medidas salariales y laborales aplicadas, restituyendo las cuantías salariales dejadas de percibir.

ARTÍCULO 44.- El resultado de las reclamaciones y apelaciones deben constar en un documento escrito elaborado por la autoridad facultada para resolverlas, y que se anexa al certificado de evaluación correspondiente que solo puede ser modificado por esa vía.

ARTÍCULO 45.- Lo resuelto por la autoridad facultada para atender el recurso de apelación da por concluido el proceso.

ARTÍCULO 46.- El trabajador evaluado puede reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral, en el caso en que aprecie violaciones de las normas y procedimientos establecidos en la presente metodología, según lo dispuesto en la legislación laboral para las reclamaciones de derecho.

CAPÍTULO IX DE LAS INDICACIONES A LOS EVALUADORES PARA EL DESARROLLO DEL PROCESO EVALUATIVO

ARTÍCULO 47.- **Cada evaluador debe:**

- a) Con el inicio de cada curso escolar, dar a conocer al personal docente la metodología a seguir en el proceso de evaluación, que forma parte del Convenio Colectivo de Trabajo, y debe confeccionar el plan de desarrollo individual;
- b) organizar en el inicio de cada curso escolar el proceso evaluación (constitución de comisio-

nes, elaboración del cronograma, asambleas de afiliados, etcétera);

- c) confeccionar en la primera quincena de enero y la primera quincena de junio los proyectos de certificados de evaluación de cada trabajador docente, teniendo en cuenta los criterios y opiniones recibidas de las organizaciones;
- d) en despacho con el secretario general del sindicato, dar a conocer los proyectos de certificados de evaluación y recoger los criterios correspondientes, según lo acordado por el ejecutivo sindical;
- e) en reunión con el consejo de dirección y con la presencia de representantes de las organizaciones (SNTECD, OPJM, FEEM, FEU) se analizan los proyectos de certificados de evaluación;
- f) en entrevista con cada evaluado y en presencia del sindicato, dar a conocer al evaluado el contenido del certificado de evaluación, que firman el evaluador y el evaluado;
- g) resulta muy importante que cada evaluador esté en capacidad de hacer corresponder los resultados integrales de la evaluación con la categoría que otorga, la cual debe ser el resultado exhaustivo de un profundo análisis en la comisión de trabajo encargada de confeccionar el proyecto de certificado de evaluación;
- h) el director del centro informa los resultados del proceso de evaluación de cada etapa, en la asamblea de afiliados; e
- i) conservar archivados los certificados de evaluación.

TERCERO: Derogar la Resolución No. 166, de fecha 6 de septiembre de 2010, de la Ministra de Educación.

CUARTO: La presente Resolución entra en vigor conjuntamente con el Código de Trabajo.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

ARCHÍVESE en el Protocolo de Resoluciones a cargo del Departamento Jurídico de este Ministerio.

Dada en La Habana, a los 16 días del mes de junio de 2014.

Ena Elsa Velázquez Cobiella
Ministra de Educación

ANEXO ÚNICO
MODELO 1: CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE	CURSO ESCOLAR	MODELO (1)
NOMBRES	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO
CARGO	CENTRO DE TRABAJO	MUNICIPIO
GRADO, ASIGNATURA O ESPECIALIDAD EN QUE LABORA (PARA MAESTROS Y PROFESORES)	AÑOS DE EXPERIENCIA EN LA ACTIVIDAD	TÍTULO QUE POSEE
TEXTO DEL CERTIFICADO		
A PARTIR DE AQUÍ UTILIZAR LAS HOJAS NECESARIAS PARA DESARROLLAR LOS INDICADORES 1. RESULTADOS DEL TRABAJO. 2. PREPARACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO. 3. CARACTERÍSTICAS PERSONALES EN CORRESPONDENCIA CON LOS PRINCIPIOS DE LA ÉTICA PEDAGÓGICA Y PROFESIONAL.		

MODELO 2: CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

NOMBRES	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	MODELO (2)							
CARGO:		CENTRO DE TRABAJO								
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES										
RESULTADO GENERAL DE LA EVALUACIÓN ☐ MUY BIEN ☐ BIEN ☐ REGULAR ☐ MAL % DE ASISTENCIA .	RECOMENDACIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN ☐ PASAR AL TERCER NIVEL DE LA ESTIMULACIÓN. ☐ PASAR AL SEGUNDO NIVEL DE LA ESTIMULACIÓN. ☐ PASAR AL SALARIO ESCALA. ☐ PRORROGAR LA PERMANENCIA EN EL CARGO HASTA LA PRÓXIMA EVALUACIÓN. ☐ PASAR A UN CARGO DE MENOR COMPLEJIDAD PERTENEZCA O NO A ESTA CATEGORÍA. ☐ DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL.									
	EVALUADOR <table border="1"> <tr> <td>NOMBRE Y APELLIDOS</td> <td>CARGO</td> <td>FECHA</td> <td>FIRMA Y CUÑO</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>			NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	FECHA	FIRMA Y CUÑO			
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	FECHA	FIRMA Y CUÑO							
OPINIÓN DEL EVALUADO ☐ CONFORME ☐ DISCREPA Y APELA ☐ DISCREPA Y NO APELA										
DISTRIBUCIÓN: ORIGINAL: ARCHIVO DEL CENTRO EJEMPLAR 2: AL EXPEDIENTE LABORAL DEL EVALUADO EJEMPLAR 3: TRABAJADOR EVALUADO										

EDUCACIÓN SUPERIOR**RESOLUCIÓN No. 66/14**

POR CUANTO: La Ley No. 116, “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013, en su artículo 76, establece que los jefes de los organismos donde labora el personal docente, en consulta con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y de acuerdo con la organización sindical correspondiente, regula lo relacionado con la evaluación del trabajo.

POR CUANTO: Con fecha 25 de octubre de 2005 se puso en vigor la instrucción No.1/2005 de la viceministra del Ministerio de Educación Superior, por la que se establece el procedimiento para la evaluación de los profesores que laboran en el Sistema de Educación Superior.

POR CUANTO: La elevación de la autoridad y responsabilidad de los distintos niveles de direc-

ción de las universidades y en especial del personal docente, con el fin de incrementar la calidad de la educación superior, aconsejan modificar las regulaciones para la organización, planificación, evaluación y control del trabajo de los profesores universitarios.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades que me están conferidas en el artículo 100, inciso a), de la Constitución de la República de Cuba,

R e s u e l v o :

PRIMERO: Aprobar el PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS del Sistema de la Educación Superior, integrado por:

Ministerio de Educación Superior: Universidades, institutos superiores, centros universitarios municipales y entidades de ciencia e innovación tecnológica.

Ministerio de Educación: Universidades de Ciencias Pedagógicas y entidades de ciencia e innovación tecnológica.

Ministerio de Salud Pública: Universidades de Ciencias Médicas, facultades independientes y Escuela Latinoamericana de Medicina.

Instituto Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación: Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte "Manuel Fajardo", Escuela Internacional de Deportes y las facultades independientes.

Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias: Centros de Educación Superior.

Ministerio del Interior: Institutos y escuelas superiores.

Ministerio de Cultura: Universidad de las Artes.

Ministerio de Relaciones Exteriores: Instituto Superior de Relaciones Internacionales.

Partido Comunista de Cuba: Escuela Superior del Partido.

SEGUNDO: El jefe del departamento o el director docente, según corresponda, es el responsable de la organización, planificación y control del trabajo de los profesores universitarios del departamento o dirección que dirige, así como de su evaluación.

TERCERO: La elaboración del plan de trabajo de los profesores universitarios se realiza cada año natural por el jefe del departamento o el director docente, según corresponda, teniendo en cuenta las tareas que tributan a las prioridades y objetivos del curso, la disciplina laboral, la labor educativa y el incremento de la calidad de la educación superior, así como su comparación con el año anterior para cada profesor en ese período de tiempo.

CUARTO: La evaluación de los profesores universitarios tiene como objetivo valorar los resultados y la calidad del trabajo realizado en el año, de acuerdo con las actividades del plan individual; así como la efectividad de la labor desarrollada en la formación integral de los estudiantes, el ejemplo personal y el prestigio.

QUINTO: Para las actividades del plan de trabajo de los profesores universitarios, se tienen en cuenta los aspectos siguientes:

- a) Trabajo docente-educativo en pregrado y posgrado;
- b) trabajo político-ideológico;
- c) trabajo metodológico;
- d) trabajo de investigación e innovación;
- e) superación; y
- f) extensión universitaria.

Además, pueden incluirse otros que se considere necesario.

SEXTO: En el análisis y valoración del trabajo docente-educativo en pregrado y posgrado se tienen en consideración las actividades siguientes:

- a) Ejemplaridad del profesor a partir de su disciplina; su actuación cotidiana; su ética y su sensibilidad, entre otras;
- b) formación integral y preparación para el diálogo y el debate con los estudiantes;
- c) dedicación demostrada y resultados obtenidos en el trabajo educativo con los estudiantes, encaminado a la formación integral de los mismos, en su esfera de actuación;
- d) resultados de su labor como tutor, profesor guía o profesor principal de año académico;
- e) calidad de su participación en las reuniones estudiantiles; contribución en la formación in-

tegral de los estudiantes; labor educativa desde la instrucción;

- f) participación en la vida del colectivo del departamento;
- g) calidad de la docencia impartida en pregrado, lo que se expresa en el grado de cumplimiento de los objetivos programados, el nivel científico-técnico actualizado, los métodos y medios de enseñanza utilizados para una mayor activación del proceso cognoscitivo, la motivación lograda, la utilización eficiente de la literatura docente y otras fuentes de información, la orientación de la autopreparación, así como los resultados obtenidos en lograr en los estudiantes la dedicación al estudio y la adquisición de conocimientos;
- h) grado de cumplimiento y calidad del trabajo desarrollado por los estudiantes que atiende en prácticas laborales como tutor, consultante y oponente de trabajos de curso y de diploma; influencia de su labor en la formación política, ideológica y profesional adquiridas por sus estudiantes;
- i) calidad con que controla y evalúa la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades de los estudiantes, de acuerdo con lo establecido;
- j) grado en que incorpora a la docencia sus resultados y los resultados de su colectivo en el trabajo investigativo, de innovación o de servicios científico-técnicos, y otros factores derivados del ejercicio práctico de la actividad científico-técnica y laboral;
- k) calidad de la docencia en cursos y estudios de posgrado;
- l) resultados obtenidos en la dirección de grados científicos, así como en maestrías y especialidades;
- m) labor desarrollada como consultante y oponente de doctorados, maestrías, especialidades, y otras formas de posgrado; y
- n) participación en tribunales de categorías docentes y/o científicas.

Para valorar lo anteriormente expresado se tienen en cuenta, entre otros elementos, los controles a las actividades desarrolladas, la opinión de: los estudiantes, mediante la representación de la Federación Estudiantil Universitaria, del colectivo de profesores del departamento o dirección, según corresponda, del profesor principal del año académico, y de la organización sindical.

SÉPTIMO: En el análisis y valoración del trabajo político-ideológico se tienen en consideración las actividades siguientes:

- a) Grado de caracterización de los grupos de estudiantes;
- b) contribución a la formación integral de los estudiantes;
- c) exigencia de la disciplina de los alumnos;
- d) formación de valores;
- e) contribución a la orientación y motivación profesional de los alumnos; y
- f) eficacia de la labor docente en contribuir al desarrollo y la formación integral de los alumnos.

OCTAVO: En el análisis y valoración del trabajo metodológico se tienen en consideración las actividades siguientes:

- a) Resultados del trabajo en la preparación de asignaturas; elaboración de literatura docente; programas informáticos de uso docente; y otros medios de enseñanza;
- b) grado de participación en planes de estudio, programas de asignaturas y disciplinas o cualquier otra documentación relativa al proceso docente-educativo;
- c) trabajo desarrollado en la introducción de las técnicas informáticas en las asignaturas que imparte; la utilización del idioma extranjero; perfeccionamiento y modernización de las prácticas de laboratorio y otros;
- d) resultados alcanzados por su participación en las diferentes formas de trabajo metodológico; como profesor principal de año académico, de asignatura o disciplina; y responsable de atender a otros profesores de categoría inferior, adiestrados y alumnos ayudantes; y

e) calidad de su participación en las actividades científico-investigativas de carácter metodológico, dirigidas al perfeccionamiento de este proceso; así como en las reuniones del departamento, claustros de la Facultad y del centro de educación superior, y otras comisiones para las que haya sido designado con este propósito.

NOVENO: En el análisis y valoración del trabajo científico y de innovación se tienen en consideración las actividades siguientes:

- a) Pertinencia e impacto de los resultados científico-técnicos alcanzados en ramas priorizadas;
- b) grado de introducción de los resultados obtenidos; utilidad para el país o la comunidad relacionados con la producción y los servicios;
- c) nivel científico y actualidad de las investigaciones que realiza; utilización eficiente de las técnicas y métodos de avanzada en sus investigaciones, que tributen a la formación de doctores;
- d) labor desplegada en la dirección de la ciencia y la innovación tecnológica;
- e) calidad de las publicaciones científicas elaboradas; de trabajos presentados en eventos; así como la preparación y obtención de normas, patentes y otras actividades, en tanto constituyan resultados del trabajo realizado;
- f) para los profesores de enseñanza artística se considerarán las formas de publicación de las artes, creaciones e interpretaciones como formas de socialización de los resultados de investigación;
- g) aportes que realiza para contribuir al desarrollo científico de su especialidad y a la enseñanza de la misma; y
- h) utilización eficiente de las fuentes de información en las investigaciones.

DÉCIMO: En el análisis y valoración de la superación se tienen en consideración las actividades siguientes:

- a) Calidad con que cumplen las actividades planificadas para su superación: doctorado, maestría, especialidad u otro tipo de superación básica o especializada;

b) resultados obtenidos por su labor científico-pedagógica en la superación autodidacta, en correspondencia con su categoría docente y su reflejo en la docencia; y

c) dominio de los conocimientos alcanzados como resultado de su trabajo.

UNDÉCIMO: En el análisis y valoración del trabajo de extensión universitaria se tienen en consideración las actividades siguientes:

- a) Calidad de las tareas extensionistas contenidas en su plan de trabajo;
- b) promoción de la cultura de la profesión desde las distintas formas organizativas del proceso docente;
- c) participación en cátedras honoríficas;
- d) apoyo y contribución a la conformación de unidades artísticas, deportivas y otras instituciones culturales, dentro o fuera de la universidad;
- e) divulgación de los resultados de la ciencia y la innovación tecnológica;
- f) promoción de actividades extracurriculares para el desarrollo cultural integral de los estudiantes;
- g) liderazgo y participación en la realización de proyectos extensionistas dirigidos al desarrollo sociocultural comunitario; y
- h) investigación en el campo de la extensión universitaria y participación en la introducción y generalización de sus resultados.

DUODÉCIMO: El jefe de departamento o el director docente, según corresponda, confecciona y analiza el plan de trabajo individual con cada profesor, le entrega una copia de este y realiza el control sistemático y riguroso del desarrollo de las actividades planificadas, de acuerdo con las prioridades del plan de trabajo individual. Se efectúa un corte semestral, que permite adoptar las decisiones adecuadas para el cumplimiento de las actividades y resultados programados para el año natural.

DECIMOTERCERO: La evaluación se efectúa por el jefe del departamento o el director docente, según corresponda, para lo cual considerará, entre otros, los aspectos siguientes: la autoevaluación del profesor universitario, la categoría docente, el control sistemático realizado al desarrollo de las activi-

dades durante el año, las opiniones recogidas de los profesores, trabajadores y de la organización sindical en los análisis periódicos realizados en el departamento, la opinión de los estudiantes emitida a través de la Federación Estudiantil Universitaria, así como el criterio de otros dirigentes que han intervenido en el desarrollo del trabajo realizado por el profesor.

DECIMOCUARTO: En el período de evaluación, el jefe del departamento o el director docente, según corresponda, convoca a una reunión para recibir los criterios del colectivo de trabajadores sobre el trabajo realizado por los profesores, con la participación de la organización sindical.

DECIMOQUINTO: La evaluación se basa en los principales resultados del trabajo, así como la calidad e impacto de estos. De igual forma, se reflejan con claridad los incumplimientos, insuficiencias y deficiencias en el trabajo. También se especifican las recomendaciones para la próxima etapa.

DECIMOSEXTO: Se otorga una calificación única de los resultados del trabajo realizado durante el año natural. Se califica integralmente y se ponderan los resultados, destacando o penalizando aquellos que mayor incidencia tienen individual y colectivamente para el centro, facultad y departamento. La evaluación se expresa como Excelente, Bien, Regular o Mal.

Excelente, cuando se obtienen resultados relevantes y se contribuye, de forma significativa, a los logros del centro.

Bien, cuando se cumple con calidad el trabajo planificado.

Regular, cuando existen incumplimientos en el plan de trabajo individual.

Mal, cuando existen incumplimientos significativos y/o reiterativos.

DECIMOSÉPTIMO: La estimulación por los resultados del trabajo se rige por lo establecido en la legislación específica.

DECIMOCTAVO: El proceso para la evaluación anual de los profesores universitarios está comprendido entre los meses de enero y marzo.

DECIMONOVENO: En el momento de efectuarse la evaluación de los resultados del trabajo el profesor debe tener laborado, al menos, el 70 % del período que se evalúa. En caso de no cumplir este requisito tiene que esperar al próximo período evaluativo y mantiene la estimulación que venía percibiendo.

VIGÉSIMO: Los profesores universitarios que laboran mediante contrato de trabajo por tiempo determinado (profesor a tiempo parcial), se evalúan de acuerdo con estas regulaciones, excepto las relacionadas con la estimulación salarial, por estar incluida en la tarifa horaria.

VIGÉSIMO PRIMERO: La evaluación de los resultados del trabajo del recién graduado asignado para la docencia en la Educación Superior, se hace teniendo en cuenta el plan de adiestramiento, se reconocen los resultados positivos, se señalan las deficiencias e insuficiencias, así como las medidas a adoptar para eliminarlas. El jefe de departamento o director docente, según corresponda, realiza controles trimestrales y la evaluación correspondiente al concluir el primer año. Se realiza una evaluación conclusiva a los dos años que le permita, de ser satisfactoria, optar por la categoría docente de Instructor. Si la evaluación integral bienal no es satisfactoria, se puede optar por las siguientes alternativas:

- a) Ofrecerle un cargo para el cual reúna todos los requisitos; o
- b) dar por terminada la relación laboral.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Cuando el profesor universitario esté inconforme con el resultado de la evaluación de su trabajo, puede manifestar su discrepancia por escrito, dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la fecha de notificación de la misma, al decano o director de la filial, según la subordinación del departamento o dirección en que trabaja, y enviará copia a la organización sindical correspondiente. El decano o director de la filial se auxilia por una comisión, con la participación de un representante de la organización sindical a ese nivel, para analizar la inconformidad.

El decano o director de la filial, según corresponda, resuelve la discrepancia planteada en un término de veinte (20) días hábiles y de persistir la incon-

formidad por parte del evaluado, este puede recurrir al rector, dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la fecha de decisión del nivel correspondiente, el cual, oído el parecer de la organización sindical a ese nivel, resuelve en un término de veinte (20) días hábiles, contados a partir de aquel en que reciba dicha reclamación. El rector se auxilia por una comisión, con la participación de un representante de la organización sindical a ese nivel, para analizar la inconformidad. Los resultados de la decisión del rector son inapelables.

El trabajador evaluado en el caso en que aprecie violaciones de las normas y procedimientos, puede reclamar en materia de derecho ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, conforme con el procedimiento establecido en la legislación vigente.

VIGÉSIMO TERCERO: Incrementar el rigor de los controles e incorporar los resultados de este proceso en la evaluación de los cuadros correspondientes, dada la importancia de la organización, planificación y evaluación del trabajo de los profesores universitarios y su correspondencia con los resultados alcanzados por el departamento, dirección, facultad y centro.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Sistematizar el control e incrementar el nivel de exigencia a los profesores que laboran en las universidades sobre el cumplimiento de su trabajo y la Evaluación Anual de los Resultados del Trabajo a todas las instancias de dirección y, especialmente, a los jefes de departamentos, decanos y directores docentes.

SEGUNDA: En el caso de las universidades pedagógicas adscritas al Ministerio de Educación, el proceso para la evaluación anual de los profesores universitarios está comprendido entre los meses de agosto y septiembre.

TERCERA: En el caso de las universidades adscritas al Ministerio de Salud Pública, el proceso para la evaluación anual de los profesores universitarios se rige por las regulaciones que dicho organismo establezca.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA: Con el objetivo de hacer corresponder la evaluación de los profesores con los objetivos de

trabajo de la entidad, la evaluación es por año natural y, de forma transitoria, en el presente curso se hace en el período julio-septiembre de 2014, con el correspondiente movimiento salarial que de ella se derive en el mes de octubre de 2014.

En correspondencia con lo anterior, no procede efectuar la evaluación de los profesores universitarios en el período enero-marzo de 2015.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: La presente Resolución surte efectos legales a partir de la entrada en vigor del Código de Trabajo.

SEGUNDA: Derogar la Instrucción No. 1, de 25 de octubre de 2005, dictada por la viceministra del Ministerio de Educación Superior.

NOTIFÍQUESE la presente al director de la Dirección de Recursos Humanos de este Ministerio, a los rectores de los centros de Educación Superior adscriptos.

COMUNÍQUESE al Jefe del Departamento de Organización y Cuadros del Comité Central del Partido Comunista de Cuba.

DESE CUENTA a los ministros de Educación, de Salud Pública, de las Fuerzas Armadas Revolucionarias, del Interior, de Cultura, de Relaciones Exteriores, así como al Presidente del Instituto Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación.

ARCHÍVESE el original de esta Resolución en el Departamento Jurídico de este Ministerio.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DADA en La Habana, a los 16 días del mes de junio de 2014.

Rodolfo Alarcón Ortiz

Ministro de Educación Superior

FINANZAS Y PRECIOS

RESOLUCIÓN No. 278/14

POR CUANTO: La Ley No. 75, “De la Defensa Nacional”, de 21 de diciembre de 1994, dispone en su artículo 81, que los órganos y organismos estatales, en las entidades económicas e instituciones sociales, organizan y ejecutan la preparación de los ciudadanos en interés de la defensa nacional, con-

signando, además, que sus máximos dirigentes responden porque los trabajadores a ellos subordinados no resulten afectados en materia de salarios y beneficios adicionales, dirigidos a estimular la producción y los servicios, durante el tiempo que permanezcan cumpliendo con su obligación de prepararse para la defensa.

POR CUANTO: En la Ley No. 113, “Del Sistema Tributario”, de 23 de julio de 2012, en su Título VII, Del Impuesto por la Utilización de la Fuerza de Trabajo, sección tercera, De la base imponible, en su artículo 230, se nominalizan las remuneraciones que se excluyen de la base imponible de este impuesto, entre las que se encuentran las que devenguen los reservistas y los milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que sean movilizados por los comités militares de los sectores militares, por períodos mayores de diez (10) días.

POR CUANTO: Considerando la ampliación del trabajo por cuenta propia, la introducción de otras formas de gestión no estatal y la derogación de la Resolución Conjunta No. 1, de 2 de abril de 2007, de los ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Finanzas y Precios, que estableció el procedimiento para garantizar el tratamiento salarial y financiero a aplicar al personal de la reserva de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y los milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que son movilizados por los comités militares de los sectores militares, es necesario emitir la norma legal que regule los aspectos financieros y tributarios a aplicar a los participantes en movilizaciones militares.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades que me están conferidas en el artículo 100, inciso a), de la Constitución de la República de Cuba,

R e s u e l v o :

PRIMERO: Aprobar el siguiente:

“PROCEDIMIENTO FINANCIERO A APLICAR A LOS PARTICIPANTES EN MOVILIZACIONES MILITARES”

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- El presente Procedimiento es de aplicación a los reservistas y los milicianos de las

Milicias de Tropas Territoriales que sean movilizados por los comités militares de los sectores militares a reuniones de estudio, actividades de preparación u otras relacionadas con la defensa, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO II

GENERALIDADES

ARTÍCULO 2.- Se entiende por entidades del sector estatal a las unidades presupuestadas, empresas estatales, los órganos y organismos de la Administración Central del Estado, los consejos de la Administración de las asambleas provinciales y municipales del Poder Popular y las Organizaciones Superiores de Dirección Empresarial.

ARTÍCULO 3.- Se denomina sector no estatal y otras formas asociativas a las Cooperativas de Producción Agropecuaria, las Cooperativas de Créditos y Servicios, las Cooperativas no Agropecuarias, las Unidades Básicas de Producción Cooperativa, los trabajadores por cuenta propia, los usufructuarios de tierras, las organizaciones y asociaciones no gubernamentales y otras formas de asociación.

CAPÍTULO III

TRATAMIENTO FINANCIERO

ARTÍCULO 4.- Las entidades del sector estatal, las organizaciones políticas y de masas y las sociedades mercantiles de capital ciento por ciento (100 %) cubano, acumulan el nueve coma cero nueve por ciento (9,09 %), por concepto de vacaciones anuales pagadas y efectúan los descuentos y retenciones de los salarios, cuando proceda, de sus trabajadores movilizados.

También, efectúan el pago por las prestaciones de la seguridad social a corto plazo que procedan, a los reservistas y milicianos que se incapaciten durante la movilización, según se establece en la legislación vigente.

ARTÍCULO 5.- Cuando los reservistas y los milicianos movilizados por un período superior a diez (10) días laboran en el sector estatal, en las organizaciones políticas o de masas o en las sociedades mercantiles de capital ciento por ciento (100 %) cubano; los sectores militares, escuelas, unidades

militares o dependencias de las Fuerzas Armadas Revolucionarias o del Ministerio del Interior, o los consejos de la Administración municipales del Poder Popular, reintegran a las entidades de procedencia de los movilizados, previa presentación de la solicitud de reintegro, el importe de los salarios pagados a los movilizados por estas, más el nueve coma cero nueve por ciento (9,09 %), por concepto de vacaciones anuales pagadas.

Se exceptúan de lo anterior las movilizaciones de los milicianos que se efectúan una (1) vez cada cinco (5) años para concentrados de preparación combativa, que no excedan de diez (10) días, ya que se asumen por el movilizado con sus vacaciones; si estas movilizaciones exceden de diez (10) días, al exceso se le aplica lo establecido en el párrafo anterior.

ARTÍCULO 6.- Las solicitudes de reintegro a las que se refiere el artículo anterior son presentadas por las entidades estatales, las organizaciones políticas y de masas y las sociedades mercantiles de capital ciento por ciento (100 %) cubano a las escuelas provinciales de preparación para la defensa, unidades militares, sectores militares y jefaturas provinciales del Ministerio del Interior, cuando se trate de movilizaciones de reservistas; y a los consejos de la Administración municipales del Poder Popular, cuando se trate de movilizaciones de milicianos, según corresponda.

ARTÍCULO 7.- A la solicitud de reintegro mencionada en los artículos precedentes, se le adjuntan los siguientes documentos:

1. Talón inferior de la “Notificación de Reunión de Estudios Militares”, en el que aparece consignado el titular y el número de la cuenta bancaria a la cual se debita el reintegro;
2. “Certificado de Desmovilización” expedido por el sector militar, la escuela, unidad militar o dependencia de las Fuerzas Armadas Revolucionarias o del Ministerio del Interior, según corresponda, en el que conste fechas de inicio y terminación de la movilización, así como los días de ausencias injustificadas que durante el período de movilización tuvo el movilizado; y

3. modelo “Desglose de los Salarios Pagados”, el que es llenado por la entidad que solicita el reintegro y firmado por el director de la misma, certificando los datos que se consignan en el inciso anterior, estampando el cuño de la entidad.

Estos documentos se presentan en los modelos establecidos por los órganos facultados.

ARTÍCULO 8.- Las escuelas provinciales de preparación para la defensa, las unidades militares, los sectores militares, las jefaturas provinciales del Ministerio del Interior y los consejos de la Administración municipales del Poder Popular, reciben y revisan las solicitudes presentadas; de no existir incongruencias en los datos, presentan en las sucursales bancarias donde operan sus cuentas bancarias, las órdenes de reintegros correspondientes.

ARTÍCULO 9.- Las solicitudes de reintegros reguladas en el artículo 5 del presente Procedimiento se presentan por las entidades dentro de los sesenta (60) días naturales posteriores a la fecha en que finalice la movilización. Decursado este término sin presentarse la solicitud por la entidad, esta asume los gastos de los salarios pagados a los movilizados, con cargo a la cuenta de gastos que corresponda.

ARTÍCULO 10.- Cuando el período de movilización no exceda de diez (10) días hábiles, los gastos en que se incurra por el pago de salarios a los trabajadores movilizados, más el nueve coma cero nueve por ciento (9,09 %) por concepto de vacaciones anuales pagadas, el impuesto por la utilización de la fuerza de trabajo y el doce coma cinco por ciento (12,5 %) de la contribución a la seguridad social, son asumidos por:

- a) Las entidades, con cargo a la cuenta de gastos que corresponda, cuando se trate de movilizaciones de reservistas y las movilizaciones de milicianos para actividades de comprobación de la disposición combativa;
- b) los milicianos, a cuenta de sus vacaciones anuales pagadas, cuando se trate de movilizaciones para reuniones de estudios militares (concentrados), una vez cada cinco (5) años; y
- c) en el caso de las movilizaciones para reuniones de estudios militares (concentrados) que se

efectúan en más de una ocasión, en un término de cinco (5) años, los gastos se asumen por los milicianos la primera vez, a cuenta de sus vacaciones anuales pagadas, y por la entidad el resto de las movilizaciones que se realicen, asumiendo dichos gastos como se describe en el inciso a) de este propio artículo.

ARTÍCULO 11.- Los reservistas y los milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales movilizados que laboran en el sector no estatal y otras formas asociativas, reciben la remuneración durante el período de movilización por las escuelas, unidades militares o dependencias de las Fuerzas Armadas o del Ministerio del Interior donde se preparan a cargo de los presupuestos aprobados a esas entidades.

La remuneración a que se hace referencia en el párrafo anterior se calcula según lo establecido, para cada caso, en la legislación vigente.

ARTÍCULO 12.- Los reservistas y los milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales movilizados para reuniones de estudios militares o cursos de preparación, que estén desvinculados del trabajo, reciben un estipendio que equivale al salario mínimo de la escala, durante el período que dure la movilización por las escuelas, unidades militares o dependencias de las Fuerzas Armadas Revolucionarias o del Ministerio del Interior donde se preparan a cargo de los presupuestos aprobados a esas entidades.

ARTÍCULO 13.- A los reservistas y milicianos que durante el período de movilización se les aplique indemnización por concepto de responsabilidad material, se les descuentan los importes que correspondan por:

- a) Las entidades a las que se encuentren vinculados laboralmente; y
- b) las escuelas, unidades militares o dependencias de las Fuerzas Armadas Revolucionarias o del Ministerio del Interior, en el caso de los desvinculados.

ARTÍCULO 14.- A tales efectos, las escuelas provinciales de preparación para la defensa y otros centros de preparación pertenecientes a las regiones

militares y las unidades o dependencias de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Ministerio del Interior, remiten las órdenes de descuento correspondientes a las entidades de procedencia de los movilizados.

ARTÍCULO 15.- Los descuentos a que se refiere el artículo 13, se aportan al Presupuesto del Estado por el párrafo correspondiente del Clasificador de Recursos Financieros del Presupuesto del Estado vigente, dentro de los cinco (5) días siguientes al cierre del mes en que se efectúen dichos descuentos.

CAPÍTULO IV

TRIBUTOS

ARTÍCULO 16.- No se realiza el aporte al Presupuesto del Estado por concepto de Impuesto por la Utilización de la Fuerza de Trabajo y la Contribución a la Seguridad Social por los importes de los salarios y beneficios adicionales devengados por los reservistas y milicianos movilizados por períodos superiores a los diez (10) días.

SEGUNDO: La presente Resolución entra en vigor conjuntamente con el Código de Trabajo.

ARCHÍVESE el original en la Dirección Jurídica de este Ministerio.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

Dada en La Habana, a los 16 días del mes de junio de 2014.

Lina Olinda Pedraza Rodríguez

Ministra de Finanzas y Precios

INTERIOR

RESOLUCIÓN No. 9/14

POR CUANTO: El Decreto No. 27 “Reglamento de la Ley de Extranjería”, de 19 de julio de 1978, en su Disposición Final Primera faculta al Ministro del Interior para adoptar, en el marco legal de su competencia, las disposiciones legales requeridas a los efectos de la implementación de lo que por este Decreto se establece.

POR TANTO: En el ejercicio de la atribución conferida en el inciso a) del artículo 100, de la Constitución de la República de Cuba,

Resuelvo:

PRIMERO: Aprobar el siguiente “Procedimiento sobre la clasificación migratoria de Residente Temporal para realizar actividades profesionales o laborales de cualquier otra índole en el territorio nacional”.

SEGUNDO: Los extranjeros y personas sin ciudadanía, empleados para realizar actividades profesionales o laborales de cualquier otra índole en el territorio nacional, así como para los movimientos laborales posteriores, además del Permiso de Trabajo que otorga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deben poseer la clasificación migratoria de Residente Temporal otorgada por la Dirección de Identificación, Inmigración y Extranjería del Ministerio del Interior.

La Dirección de Identificación, Inmigración y Extranjería puede autorizar la entrada al país, de las personas a que se refiere el presente Apartado, como Residentes Temporales, por una estancia de hasta noventa (90) días, en cuyo caso deben obtener el Permiso de Trabajo o la autorización correspondiente expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, inmediatamente después de su entrada al territorio nacional.

TERCERO: Las autoridades facultadas para solicitar a la Dirección de Identificación, Inmigración y Extranjería del Ministerio del Interior, que otorgue la clasificación migratoria de Residente Temporal, a favor de algún extranjero o persona sin ciudadanía para desarrollar actividades profesionales o laborales de cualquier otra índole, son las siguientes:

- a) Los jefes de organismos de la Administración Central del Estado y de los órganos estatales, con respecto a las entidades laborales de sus sistemas; incluidas las entidades empleadoras de las inversiones extranjeras;
- b) los jefes de las organizaciones superiores de dirección empresarial y de las entidades nacionales;
- c) el Presidente del Banco Central de Cuba, con respecto a las representaciones dentro del sistema bancario;
- d) el Presidente de la Cámara de Comercio de la República de Cuba, con respecto a las sucursales

de compañías mercantiles, de agencias de viajes y líneas aéreas extranjeras; y

- e) los jefes de las restantes instituciones y entidades nacionales acreditadas ante la Dirección de Identificación, Inmigración y Extranjería del Ministerio del Interior.

Las autoridades facultadas, cuando decidan delegar el ejercicio de las funciones a que se refiere este Apartado y a los efectos del cumplimiento de la presente Resolución, informan mediante escrito dirigido al Jefe de la Dirección de Identificación, Inmigración y Extranjería del Ministerio del Interior, los datos identificativos del cuadro o funcionario designado y un facsímile de su firma.

CUARTO: Los jefes de entidades, empresas mixtas, de capital totalmente extranjero, las partes en los contratos de asociación económica internacional, los concesionarios o usuarios de las zonas especiales de desarrollo, representaciones extranjeras y cualquier otra entidad radicada en el territorio nacional, no pueden contratar para realizar labores de cualquier tipo, a ciudadanos extranjeros y personas sin ciudadanía que no posean la clasificación migratoria de Residente Temporal.

QUINTO: Las autoridades a que se refiere el Apartado Tercero, una vez obtenido de la Oficina correspondiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Permiso de Trabajo del extranjero o persona sin ciudadanía que pretende trabajar en Cuba, proceden a solicitar a la Dirección de Identificación, Inmigración y Extranjería del Ministerio del Interior, en un término de veinte (20) días anteriores al vencimiento de la visa, que se otorgue a favor del interesado la clasificación migratoria de Residente Temporal y el Carné de Identidad que corresponda.

La Dirección de Identificación, Inmigración y Extranjería otorga la clasificación migratoria de Residente Temporal y el Carné de Identidad del Extranjero o Persona sin Ciudadanía, por un término similar al de la vigencia del Permiso de Trabajo, otorgado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SEXTO: Cuando dentro del período de vigencia del Permiso de Trabajo, las Partes de la relación

laboral o el titular de ese documento, deciden no continuar el vínculo de trabajo o, en su caso, la realización de la labor para la cual se emitió, la autoridad facultada que en su momento lo solicitó, lo comunica en un término de siete (7) días hábiles, a la Dirección de Identificación, Inmigración y Extranjería del Ministerio del Interior.

En los casos en que la Dirección de Identificación, Inmigración y Extranjería del Ministerio del Interior, modifique la clasificación migratoria de Residente Temporal a un extranjero o persona sin ciudadanía que labora en Cuba, o dispone por cualquier vía su salida del país, lo informa en un término de siete (7) días hábiles a la Oficina que otorgó el Permiso de Trabajo.

SÉPTIMO: La autoridad facultada que solicitó el Permiso de Trabajo, a favor de un extranjero o persona sin ciudadanía, cuando durante su vigencia, el interesado cambie de trabajo o de cargo o se modifique el nombre de la entidad donde presta servicios, dentro del propio organismo, órgano, institución o entidad, viene obligada a informarlo en un término de siete (7) días hábiles, a partir de que se conozca del cambio o modificación, a la Dirección de Identificación, Inmigración y Extranjería del Ministerio del Interior.

OCTAVO: Las autoridades facultadas, y los extranjeros o personas sin ciudadanía residentes temporales que se vinculan a ellas, deben mantener actualizados, en lo que a cada uno compete, todo lo concerniente a la documentación válida de identificación del extranjero o persona sin ciudadanía.

A tal fin las referidas autoridades facultadas están en la obligación durante la vigencia de cada Permiso de Trabajo, de actualizar ante la Dirección de Identificación, Inmigración y Extranjería del Ministerio del Interior los datos del extranjero o persona sin ciudadanía, comprendidos en su Carné de Identidad, en un término de siete (7) días hábiles posteriores a la fecha en que se conozca o disponga la modificación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA: La clasificación migratoria de Residente Temporal otorgada con anterioridad a la vigen-

cia de la presente Resolución, por la Dirección de Identificación, Inmigración y Extranjería del Ministerio del Interior, a los extranjeros y personas sin ciudadanía para desarrollar actividades profesionales y laborales de cualquier otra índole en Cuba, estará vigente hasta que expire el término otorgado.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: El Jefe de la Dirección de Identificación, Inmigración y Extranjería del Ministerio del Interior está facultado para dictar las disposiciones complementarias que se requieran, a los efectos del mejor cumplimiento de lo dispuesto en la presente Resolución.

SEGUNDA: La presente Resolución entra en vigor conjuntamente con el Código de Trabajo.

ARCHÍVESE el original de esta Resolución en el Departamento Jurídico del Ministerio del Interior.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DADA en La Habana, a los 16 días del mes de junio de 2014.

Ministro del Interior
General de Cuerpo de Ejército
Abelardo Colomé Ibarra

SALUD PÚBLICA

RESOLUCIÓN No. 282/14

POR CUANTO: La Ley No. 116, “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013, en su artículo 76 establece, que el jefe del organismo donde laboran los profesionales y técnicos de la medicina, en consulta con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con la organización sindical correspondiente, regula la contratación, ubicación, reubicación, promoción e inhabilitación, de este personal.

POR CUANTO: La Ley No. 41, “De la Salud Pública”, de 13 de julio de 1983, en el artículo 94 establece que el Ministerio de Salud Pública ubica, reubica y promueve a los profesionales y técnicos del Sistema Nacional de Salud y a tales efectos, dicta las disposiciones pertinentes; asimismo, en su artículo 95 dispone las causas y el procedimiento de inhabilitación o suspensión temporal en el ejer-

cicio de la profesión, de aquellos que transgreden gravemente las obligaciones profesionales o éticas que deben observar.

POR CUANTO: Se hace necesario dejar sin efecto las resoluciones relacionadas con la ubicación, reubicación, promoción, suspensión e inhabilitación en el ejercicio de la profesión de profesionales y técnicos de la medicina.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades que me están conferidas por el artículo 100, inciso a), de la Constitución de la República de Cuba,

Resuelvo:

PRIMERO: Aprobar el siguiente

REGLAMENTO SOBRE LA CONTRATACIÓN, UBICACIÓN, REUBICACIÓN, PROMOCIÓN, INHABILITACIÓN Y SUSPENSIÓN TEMPORAL EN EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE LOS PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE LA MEDICINA

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1.- Este Reglamento establece las bases que rigen la contratación, ubicación, reubicación, promoción, inhabilitación y suspensión temporal de los graduados de nivel medio y superior de los centros docentes del Sistema Nacional de Salud, que en lo adelante, se denominan profesionales y técnicos de la medicina y es de aplicación en todas las entidades laborales pertenecientes al Sector de la Salud.

ARTÍCULO 2.- Cuando en el presente Reglamento se refiere a directores provinciales de Salud incluye, además, al director municipal de Salud de la Isla de la Juventud.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN

SECCIÓN PRIMERA

Formalización de la relación de trabajo

ARTÍCULO 3.- En el Sistema Nacional de Salud la relación de trabajo del empleador con los profesionales y técnicos de la medicina, se formaliza a través de los contratos por tiempo indeterminado y por tiempo determinado, teniendo en cuenta lo establecido en la legislación de trabajo vigente y las particularidades reguladas en esta sección.

ARTÍCULO 4.- Los empleadores conciertan el contrato de trabajo correspondiente, una vez recibido el documento de ubicación del jefe de su instancia de dirección superior.

ARTÍCULO 5.- Se formaliza el contrato de trabajo por tiempo determinado, por el término de hasta ciento ochenta (180) días, para realizar entrenamiento y evaluación, a profesionales y técnicos de la medicina de nueva incorporación que no hayan estado en ejercicio de su práctica profesional en el Sistema Nacional de Salud por un período mayor de dieciocho (18) meses.

ARTÍCULO 6.- Los empleadores conciertan un contrato de trabajo por tiempo determinado con los profesionales y técnicos de la medicina recién graduados para el cumplimiento del servicio social.

ARTÍCULO 7.- Con los médicos y estomatólogos que se les otorga una segunda especialidad y en consecuencia se reubican para realizar los estudios de especialización, se suscribe un suplemento al contrato de trabajo por tiempo indeterminado. En este suplemento se acuerdan los derechos y obligaciones de las partes para este período laboral y se pacta el compromiso de trabajar durante tres años, cuando culmine la especialidad, en las entidades que sean ubicados y en el territorio donde obtuvieron la plaza para su formación.

ARTÍCULO 8.- Para los médicos y estomatólogos que se acogen a la posibilidad de realizar la especialización por vía directa, cuando se ubican como especialistas, al formalizarse el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, se incluye una cláusula donde se establece el compromiso de laborar en la entidad durante tres (3) años.

ARTÍCULO 9.- El traslado de puesto de trabajo por interés del empleador, sin afectación salarial para el profesional o técnico de la medicina, se efectúa para garantizar la sostenibilidad, vitalidad y accesibilidad a los servicios de salud, así como para evitar el daño que pueda producir a los pacientes la falta de asistencia médica y garantizar la atención ante contingencias, condiciones que se suscriben en el contrato de trabajo.

El traslado de puesto de trabajo provisional bajo las condicionantes anteriores, fuera de la entidad

laboral, no puede exceder sin el consentimiento del trabajador el término de hasta ciento veinte (120) días naturales en el año.

SECCIÓN SEGUNDA

Idoneidad demostrada

ARTÍCULO 10.- El cumplimiento de las normas de conducta específicas, como requisito de idoneidad demostrada en los profesionales y técnicos de la medicina incluye la observancia de:

- a) los principios de la ética médica;
- b) los valores de carácter social, moral o humano que prestigien la medicina cubana; y
- c) la actualización de conocimientos y habilidades necesarias propias de sus funciones.

ARTÍCULO 11.- Las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo en las entidades del sector referidas a la idoneidad demostrada y la evaluación del trabajo de los profesionales y técnicos de la medicina se basan en los lineamientos generales acordados entre el Ministerio de Salud Pública y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Salud.

ARTÍCULO 12.- Ante la pérdida de la idoneidad demostrada, el empleador aplica una de las siguientes medidas:

- a) la remisión a actividades de capacitación;
- b) la reubicación dentro de la entidad o fuera de la misma, pero en el Sistema Nacional de Salud; o
- c) la solicitud de inhabilitación o suspensión temporal en el ejercicio de la profesión.

SECCIÓN TERCERA

Capacitación y superación

ARTÍCULO 13.- Los empleadores pueden autorizar, excepcionalmente, la realización de acciones de capacitación, de superación profesional o formación posgraduada durante la jornada laboral, por interés estatal.

ARTÍCULO 14.- En el caso particular de las carreras técnicas y de licenciaturas de Ciencias Médicas el proceso de formación se realiza desde el puesto de trabajo y, si requiere de otros escenarios docentes, se efectúan las coordinaciones que garanticen el cumplimiento de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 15.- A los técnicos de la medicina que obtienen carreras de la educación médica superior en la modalidad por encuentros, se les otorga como facilidad cuatro (4) horas semanales para el desarrollo de las actividades educativas.

ARTÍCULO 16.- Cuando considerados como casos de especial interés estatal, respondiendo a convocatorias específicas, los profesionales o técnicos de la medicina seleccionados, deben recesar en sus laborales habituales para su formación en carreras de las Ciencias Médicas, en correspondencia con la demanda para la sostenibilidad y desarrollo del Sistema Nacional de Salud, se les garantiza un estipendio equivalente al salario escala del cargo que venían desempeñando.

SECCIÓN CUARTA

Terminación del contrato de trabajo

ARTÍCULO 17.- El contrato de trabajo termina por iniciativa del empleador por las causas establecidas en la legislación de trabajo vigente, a las que se adiciona la inhabilitación o suspensión temporal en el ejercicio de la profesión, cuando proceda.

ARTÍCULO 18.- El empleador que recibe la solicitud de un profesional o técnico de la medicina para dar por terminada la relación de trabajo en el sector, evalúa la misma y expresa su criterio al jefe de la instancia de dirección superior, en un término de siete (7) días hábiles, hasta llegar al director provincial de Salud.

La autoridad anterior o el director de la entidad, si corresponde a la subordinación nacional, presenta en un término de siete (7) días hábiles la solicitud con los fundamentos necesarios al que resuelve, quien la aprueba, en el término de aviso previo, considerando las particularidades, características y elementos concurrentes.

ARTÍCULO 19.- Cuando la baja es para la incorporación a centros asistenciales de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias o del Interior, en las entidades de subordinación local, la autoridad facultada para aprobarla, en los términos de aviso previo, es el director provincial de Salud.

SECCIÓN QUINTA
De la plantilla, disponibilidad
e interrupción laboral

ARTÍCULO 20.- Las necesidades de profesionales y técnicos de la medicina, para cada entidad, están en función de los objetivos y planes a ejecutar, así como del cumplimiento de los compromisos de la colaboración internacional. Ello se expresa en la plantilla de cargos única, aprobada por la autoridad facultada, que contiene las plazas necesarias, los médicos y estomatólogos en formación (residentes), así como los que prestan servicios en el exterior, se preparan para la colaboración y la reserva que garantiza la continuidad, sostenibilidad y vitalidad de los servicios.

ARTÍCULO 21.- Los procesos que impliquen la declaración como disponibles de los profesionales y técnicos de la medicina, son autorizados por el director provincial de Salud o el director de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública si corresponde a una entidad de subordinación nacional radicada en La Habana.

Los declarados disponibles se reubican de forma temporal o definitiva fuera de la entidad, dentro del sector, en cuyo caso las propuestas de reubicación se obtienen con los niveles administrativos inmediatos superiores.

ARTÍCULO 22.- Ante la interrupción laboral, el empleador, previa consulta con la organización sindical, determina quiénes son los afectados, para los que procede la reubicación laboral de forma temporal en otra entidad del sector, de no existir posibilidades en la propia entidad.

CAPÍTULO III
UBICACIÓN, REUBICACIÓN
Y PROMOCIÓN

ARTÍCULO 23.- Los directores provinciales de salud son los responsables de la asignación para su contratación a los profesionales y técnicos de la medicina en las entidades del Sistema Nacional de Salud enclavadas en cada territorio.

Esta responsabilidad corresponde al director de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública respecto a los centros de subordinación nacional radicados en la capital, en coordinación con los viceministros correspondientes.

ARTÍCULO 24.- Las reubicaciones que impliquen un cambio de provincia deben contar con la aprobación de la autoridad mencionada en el artículo anterior del territorio que cede y la aceptación del que recibe.

Cuando el movimiento es hacia la capital, la aceptación está a cargo del director de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública, para la reubicación en centros de subordinación nacional o para la Dirección Provincial de Salud de La Habana, en coordinación con las direcciones correspondientes del Organismo.

ARTÍCULO 25.- El procedimiento de asignación de los profesionales y técnicos recién graduados se ajusta a las siguientes reglas:

- a) Los directores provinciales de salud, en correspondencia con el plan de plazas aprobadas anualmente por el que Resuelve, informa a los rectores de las universidades de ciencias médicas y decanos de facultades independientes de las ubicaciones, acorde con las necesidades de asistencia médica de cada territorio, incluyendo los que prestan servicios en los ministerios del Interior y de las Fuerzas Armadas Revolucionarias, sobre los asignados a dichos organismos.
- b) Los rectores de las universidades de ciencias médicas y decanos de facultades independientes, en coordinación con las organizaciones estudiantiles y juveniles de dichos centros, en correspondencia con el plan de plazas aprobado para la ubicación, realizan un proceso en el cual prima el principio de la integralidad y la incondicionalidad, que concluye con la aprobación de la ubicación para cada egresado, en la asamblea estudiantil.
- c) Los rectores de las universidades de ciencias médicas y decanos de facultades independientes remiten a los directores provinciales de Salud la relación de graduados, con la ubicación aprobada en la asamblea estudiantil, el número de

carné de identidad y dirección particular. Igual información es remitida a los ministerios del Interior y de las Fuerzas Armadas Revolucionarias, sobre los asignados a dichos organismos.

d) Los directores provinciales de Salud de conjunto con el Sindicato Provincial de Trabajadores de la Salud, organizan el proceso de recibimiento y acogida del trabajador. Este proceso incluye la entrega de los carnés que dan fe de la inscripción en el Registro de Profesionales de la Salud para la habilitación en el ejercicio de la profesión, las cartas de presentación para la incorporación laboral a las entidades y los cuños para médicos y estomatólogos. También se organiza la legalización de firmas y el desarrollo de los cursos introductorios.

ARTÍCULO 26.- Los profesionales y técnicos de la medicina recién graduados están en la obligación de incorporarse a las entidades asignadas en los siete (7) días naturales a partir de recibir la carta de presentación dirigida al director de la entidad correspondiente.

ARTÍCULO 27.- Los profesionales y técnicos de la medicina recién graduados del curso diurno tienen el deber de cumplir el servicio social en la entidad a que se destinan y donde sean reubicados hasta completar el tiempo de trabajo efectivo.

En caso de incumplimiento injustificado, los directores provinciales de Salud o los de las unidades de subordinación nacional, según corresponda, presentan ante el que suscribe la solicitud de la inhabilitación en el ejercicio de la profesión.

ARTÍCULO 28.- Los directores provinciales de Salud ubican a los médicos y estomatólogos especialistas recién graduados de acuerdo con las necesidades territoriales.

En las entidades de subordinación nacional enclavadas en la capital, el director de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública en coordinación con los viceministros de las áreas que atienden y el Director Provincial de Salud de La Habana realizan el proceso de ubicación en estas instituciones.

ARTÍCULO 29.- Los médicos y estomatólogos cuando culminan su formación como especialistas de primer grado por vía directa y en una segunda especialidad, están obligados a presentar el título de especialista que acredita el nivel alcanzado en el término de treinta (30) días hábiles ante el director provincial de Salud, para su ubicación.

ARTÍCULO 30.- Los directores provinciales de Salud en coordinación con el director de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública y los viceministros correspondientes libran convocatorias para cubrir plazas de profesionales y técnicos de la medicina en entidades y especialidades determinadas, siempre que se preserven los balances territoriales. Igual procedimiento se aplica en las entidades de subordinación nacional de La Habana bajo la responsabilidad del director de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública.

Con el control de las autoridades anteriores, las entidades realizan el proceso de selección basado en el principio de idoneidad demostrada.

ARTÍCULO 31.- Los profesionales y técnicos de la medicina recién graduados y los médicos y estomatólogos que culminan como especialistas, cuando no están conformes con la ubicación asignada, pueden, dentro del término de diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la misma, presentar sus inconformidades, alegando las razones ante el director provincial de Salud correspondiente, quien resuelve de manera inapelable en el término de treinta (30) días hábiles.

El director provincial de Salud nombra como órgano asesor para tal decisión a una Comisión, integrada por el vicedirector de Asistencia Médica y representantes de:

- a) Universidad de Ciencias Médicas.
- b) Sindicato Provincial de Trabajadores de la Salud.
- c) Grupo provincial de la especialidad que se trate; y
- d) Áreas relacionadas con la actividad, según sea el caso.

Si se trata de recién graduados debe formar parte de la Comisión un representante de la Federación de Estudiantes de la Enseñanza Media o de la Fe-

deración Estudiantil Universitaria a nivel provincial, según sea el nivel del egresado.

ARTÍCULO 32.- La permanencia de los profesionales y técnicos de la medicina en los puestos de trabajo vinculados al Ministerio de Turismo tiene un término máximo de hasta dos (2) años.

CAPÍTULO IV DE LA REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

ARTÍCULO 33.- El profesional o técnico de la medicina que, por cualquier causa, no haya estado en ejercicio de su práctica profesional en el Sistema Nacional de Salud por un período mayor de dieciocho (18) meses, para reintegrarse se somete a un ejercicio de evaluación teórico-práctico, en el término de hasta ciento ochenta (180) días, como requisito para la reanudación de las actividades laborales.

Se exonera de tal requisito a los que en el desempeño de otras funciones han desarrollado actividades propias de sus perfiles profesionales.

ARTÍCULO 34.- El ejercicio de evaluación a que se refiere el artículo anterior, lo solicitan el director provincial de Salud y los directores de entidades de subordinación nacional, según corresponda, al rector de la Universidad de Ciencias Médicas o al decano de la facultad de ciencias médicas, quien nombra un tribunal, integrado por no menos de tres (3) profesores de la especialidad que deba evaluarse, en el centro que expresamente se determine por la autoridad competente.

ARTÍCULO 35.- El tribunal deberá dictaminar si el evaluado se encuentra apto o no para reincorporarse a la práctica de su especialidad o especialización.

ARTÍCULO 36.- En el caso de declarar no apto a un profesional o técnico de la medicina se elabora un programa de entrenamiento por parte del centro evaluador, donde se planifica un nuevo ejercicio evaluativo en un plazo de hasta tres (3) meses. De volver a declararse no apto, se convoca con carácter extraordinario a un último ejercicio que de ser suspendido constituye causal de terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 37.- Los profesionales y técnicos que recesan en sus funciones por un período mayor de dieciocho (18) meses de forma continuada, por causas de suspensión de la relación laboral, tales como enfermedad, maternidad, accidentes, movilizaciones u otras justificaciones, cuando se reincorporen a sus actividades laborales, el empleador organiza un período de entrenamiento para actualizar conocimientos y habilidades los cuales son evaluados en los plazos referidos en el artículo anterior.

CAPÍTULO V DE LA INHABILITACIÓN Y LA SUSPENSIÓN TEMPORAL EN EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN

ARTÍCULO 38.- Las causas de inhabilitación o suspensión temporal en el ejercicio de la profesión son las acciones u omisiones siguientes:

- a) violatorias de la práctica médica sean o no constitutivas de delito;
- b) contrarias a los principios éticos, normas o valores de carácter social, moral o humano, que resulten lesivos a la dignidad humana de los pacientes o sus familiares;
- c) que afecten los principios en que se sustentan la organización y la prestación de los servicios de medicina; y
- d) de igual naturaleza a los hechos previstos en los incisos anteriores que tengan lugar en cumplimiento de misión oficial, colaboración o cualesquiera de las modalidades que impliquen presencia de profesionales o técnicos de la medicina en el exterior.

ARTÍCULO 39.- Además de las anteriores, constituyen causas de inhabilitación en el ejercicio de la profesión el incumplimiento injustificado del Servicio Social y la pérdida de la idoneidad demostrada. Esta última también puede ser motivo de suspensión temporal.

ARTÍCULO 40.- El empleador solicita la inhabilitación o suspensión temporal en el ejercicio de la profesión ante el director provincial de Salud, quien dentro de las setenta y dos (72) horas de recibida la solicitud procede a constituir una Comi-

sión, con no menos de tres (3) miembros, integrada por profesionales de alto prestigio en los órdenes científico, social y moral a los efectos de que se proceda a la investigación y evaluación de los hechos, según sea el caso, en el término de quince (15) días naturales.

La Comisión conforma un expediente donde aparece el escrito con los pormenores, la notificación al interesado, el resultado de la entrevista, así como cuantas pruebas sean necesarias.

ARTÍCULO 41.- El profesional o técnico de la medicina inconforme con la solicitud de aplicación de la inhabilitación o suspensión temporal en el ejercicio de la profesión, lo manifiesta por escrito ante la Comisión en el término de siete (7) días hábiles siguientes a la notificación.

ARTÍCULO 42.- El expediente incoado con la solicitud del director provincial de salud se presenta al que resuelve, por conducto del Director Jurídico del Ministerio de Salud Pública, en el término de siete (7) días hábiles de concluido el trabajo de la Comisión.

ARTÍCULO 43.- Cuando las características o complejidades del caso lo requiera, se encarga al viceministro correspondiente la constitución de una Comisión con no menos de tres (3) miembros, integrada por profesionales de alto prestigio en los órdenes científico, social y moral a los efectos de que se proceda a la investigación y evaluación de los hechos y se elabore un dictamen final sobre el mismo, con la propuesta fundada de la medida a aplicar.

ARTÍCULO 44.- Una vez cumplimentada la tramitación establecida en los apartados precedentes, corresponde al Ministro dictar la medida de inhabilitación o de suspensión temporal en el ejercicio de la profesión, contra la cual no procede recurso alguno en la vía administrativa.

ARTÍCULO 45.- Cuando la solicitud de inhabilitación o suspensión temporal en el ejercicio de la profesión se trata de profesionales o técnicos de la medicina de las entidades de subordinación nacional, el director, rector o decano de facultad independiente, da cumplimiento al procedimiento que se dispone en el artículo 40.

ARTÍCULO 46.- La rehabilitación del profesional o técnico de la medicina que haya sido inhabilitado en el ejercicio de su profesión, es facultad del que Resuelve quien adopta su decisión teniendo en cuenta la conducta laboral y social mantenida por el inhabilitado y el tiempo que estuvo privado del ejercicio de la profesión.

ARTÍCULO 47.- La solicitud de rehabilitación se presenta en cualquier momento ante el Ministro de Salud Pública a instancia del interesado, acompañándose el escrito con la evidencia documental suficiente que avale su conducta laboral y social durante el período de inhabilitación.

ARTÍCULO 48.- Los directores provinciales de Salud o directores de entidades de subordinación nacional, según corresponda, a instancia del que suscribe realizan las acciones de verificación correspondiente y se pronuncian sobre los aspectos que son sometidos a su consideración en el término de quince (15) días naturales.

ARTÍCULO 49.- La respuesta a la solicitud de rehabilitación se emite por el Ministro de Salud Pública en el término de cuarenta y cinco (45) días naturales contados a partir de recibir la solicitud.

SEGUNDO: Al momento de ponerse en vigor la presente Resolución corresponde concertar los contratos de trabajo entre el empleador y los profesionales y técnicos de la medicina en las entidades laborales del sector de la salud.

TERCERO: El viceministro que atiende el área de Economía en coordinación con el resto de los viceministros, queda facultado para dictar las disposiciones complementarias que se requieran para la mejor aplicación de lo que por la presente Resolución se dispone.

CUARTO: Se derogan las siguientes resoluciones del Ministro de Salud Pública:

1. Resolución No. 8 de 7 de febrero de 1977, sobre el procedimiento para la suspensión e inhabilitación de los profesionales de la salud.
2. Resolución No. 136 de 10 de agosto de 1978, que responsabiliza al Departamento de Movimiento de Profesionales y Técnicos del Ministerio de Salud Pública para autorizar los tras-

lados de profesionales y técnicos de la salud hacia la capital.

3. Resolución No. 7 de 19 de enero de 1983, que deroga la Resolución No. 235 de 24 de diciembre de 1980, “Reglamento del Sistema Único de Ubicación, Reubicación y Promoción de médicos especializados y no especializados” y crea una Comisión para realizar propuestas.
4. Resolución No. 8 de 20 de enero de 1983, que establece un procedimiento para la suspensión por dos años de los médicos y estomatólogos especializados que se niegan a prestar sus servicios en los lugares asignados sin causas debidamente justificadas.
5. Resolución No. 14 de 8 de febrero de 1984, sobre el procedimiento para la desvinculación laboral de los residentes que culminan sus estudios como especialistas y los que causan baja temporal o definitiva de la especialidad.
6. Resolución No. 77 de 4 de abril de 1985, que mantiene con carácter provisional la política trazada por el Gobierno en cuanto a la ubicación de médicos y estomatólogos.
7. Resolución No. 31 de 17 de febrero de 1988, que prohíbe la ubicación de médicos generales en cualquier cargo del centro provincial y los centros y unidades municipales de Higiene y Epidemiología de la Ciudad de La Habana.
8. Resolución No. 166 de 26 de diciembre de 1997, que establece para profesionales y técnicos de la salud la obligatoriedad de realizar un ejercicio de evaluación donde se compruebe que se mantienen aptos para la reincorporación laboral después de dieciocho meses de desvinculados de sus labores.
9. Resolución No. 65 de 3 de junio de 2002, que establece un sistema de convocatorias para cubrir plazas de médicos y estomatólogos especialistas en centros de subordinación nacional.
10. Resolución No. 143 de 17 de julio de 2003. Procedimiento para la baja del sector de profesionales y técnicos de la salud.
11. Resolución No. 144 de 17 de julio de 2003, que abroga y deja sin efecto la Resolución No. 33 de

2001, sobre los términos de aviso previo para profesionales y técnicos de la salud.

12. Resolución No. 250 de 27 de septiembre de 2006, que pone en vigor el “Reglamento para la aplicación del principio de idoneidad demostrada en los centros asistenciales del Sistema Nacional de Salud”.
13. Resolución No. 177 de 1ro. de septiembre de 2008 que aprueba el “Reglamento para la evaluación del desempeño de los trabajadores de los centros asistenciales del Sistema Nacional de Salud”.

QUINTO: La presente Resolución entra en vigor de conjunto con el Código de Trabajo.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

ARCHÍVESE el original en la Dirección Jurídica del Ministerio de Salud Pública.

DADA en La Habana, a los 16 días del mes de junio de 2014.

Roberto Tomás Morales Ojeda
Ministro de Salud Pública

RESOLUCIÓN No. 283/14

POR CUANTO: La Ley No. 116, “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013, establece en su artículo 132 que el listado de enfermedades profesionales reconocidas nacionalmente y el procedimiento para su análisis, prevención y control, se determinan por el Ministro de Salud Pública.

POR CUANTO: Se hace necesario establecer el listado de las enfermedades profesionales reconocidas nacionalmente, en correspondencia a los agentes etiológicos (físicos, químicos, biológicos y ergonómicos), así como el procedimiento para su análisis, prevención y control en el Sistema Nacional de Salud.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades que me están conferidas en el artículo 100 inciso a), de la Constitución de la República de Cuba,

R e s u e l v o :

PRIMERO: Aprobar el listado de las enfermedades profesionales y el procedimiento para la pre-

vención, análisis y control de las mismas en el Sistema Nacional de Salud.

SEGUNDO: El listado de las enfermedades profesionales es el siguiente:

1. Enfermedad causada por el plomo o sus compuestos tóxicos. Saturnismo.

Tratamiento de minerales que contengan plomo, operaciones de producción, separación, fundición, pulimentación donde se utilice plomo y sus compuestos, así como todas las actividades laborales donde exista el riesgo de exposición a esta sustancia.

2. Enfermedades causadas por el mercurio o sus compuestos tóxicos. Hidrargirismo.

Tratamiento de minerales de mercurio, operaciones de producción, separación o utilización de mercurio y sus compuestos, así como todas las actividades laborales donde exista esta sustancia.

3. Intoxicaciones producidas por el Berilio, el Flúor, Cromo, Zinc, Níquel, Cadmio, Vanadio y todos sus compuestos tóxicos.

Las operaciones de extracción, producción, separación o utilización de los mencionados metales, metaloides y sus compuestos.

4. Enfermedad causada por el Benceno o sus homólogos tóxicos. Benzolismo.

Operaciones de la producción, separación o utilización del benceno y sus homólogos o de sus derivados nitrosos y amínicos, así como todas las actividades laborales donde exista esta sustancia o los productos que la contengan.

5. Enfermedades producidas por el Fósforo o sus compuestos tóxicos.

Las actividades de producción, separación o utilización del fósforo y sus compuestos, así como otras actividades laborales donde exista esta sustancia.

6. Enfermedades causadas por la Nitroglicerina u otros ésteres del Ácido Nítrico.

Las actividades laborales donde existan estas sustancias.

7. Enfermedades producidas por el Arsénico o sus compuestos tóxicos.

Las operaciones de la producción, separación del arsénico y sus compuestos, así como todas

las actividades laborales donde exista esta sustancia.

8. Intoxicaciones producidas por el Ácido Sulfúrico, Ácido Nítrico, Ácido Crómico, cromatos y dicromatos alcalinos, álcalis cáusticos, cales y cementos.

Las actividades de obtención, producción o utilización de sustancias cáusticas y/o corrosivas.

9. Enfermedades causadas por los derivados halogenados tóxicos de los hidrocarburos alifáticos o aromáticos.

Operaciones de la producción, separación o utilización de los derivados halogenados de los hidrocarburos alifáticos o aromáticos, así como todas las actividades laborales donde exista esta sustancia.

10. Intoxicaciones causadas por los alcoholes, glicoles o las cetonas.

Todas las operaciones de obtención, producción, separación o utilización de estos disolventes y tóxicos volátiles orgánicos.

11. Enfermedad causada por el Bisulfuro de Carbono. Sulfocarbonismo.

Las actividades laborales que se expongan al riesgo considerado.

12. Enfermedad causada por el Manganeseo o sus compuestos tóxicos. Manganismo.

Las actividades laborales que se expongan al riesgo considerado.

13. Epitelioma primitivo de la piel.

Las operaciones de manipulación o el empleo de alquitrán, brea, betún, aceites minerales, parafina o de compuestos, productos o residuos de estas sustancias.

14. Enfermedad de la piel producida por agentes físicos, químicos y biológicos. Dermatitis.

Actividades laborales que se expongan a los riesgos considerados.

15. Intoxicaciones producidas por plaguicidas (organofosforados, carbamatos y otros).

Todas las actividades laborales que se expongan a los riesgos considerados.

16. Silicosis con o sin Tuberculosis.

Actividades laborales que se expongan a los riesgos considerados.

17. **Neumoconiosis causadas por inhalación de otros polvos inorgánicos.**
Todas las actividades laborales que se expongan a los riesgos considerados.
18. **Grupo de alteraciones pulmonares inducidas por la exposición al polvo de Asbesto o Amianto. Asbestosis.**
Las actividades laborales que se expongan a los riesgos considerados.
19. **Enfermedades broncopulmonares causadas por el Algodón, Lino de Cáñamo o de Sisal. Bisinosis.**
Actividades laborales que se expongan a los riesgos considerados.
20. **Alveolitis alérgica ocasionada por la inhalación del polvo de bagazo seco de caña. Bagazosis.**
Las actividades laborales que se expongan a los riesgos considerados.
21. **Laringitis Nodular.**
Laborales con exposición al uso continuado de la voz en actividades docentes.
22. **Enfermedades causadas por radiaciones debidas a cualquier tipo de fuente de radiaciones ionizantes o no ionizantes.**
Todas las actividades laborales que se expongan al riesgo considerado siempre y cuando quede demostrado.
23. **Pérdida auditiva causada por ruido. Hipoacusia Profesional.**
Las actividades laborales que se expongan a la acción del riesgo considerado.
24. **Enfermedades causadas por las vibraciones de músculos, tendones, huesos, articulaciones, vasos sanguíneos y nervios periféricos.**
Actividades laborales que se expongan a los riesgos considerados.
25. **Enfermedades producidas por presiones superiores o inferiores a la atmosférica.**
Las actividades laborales que se expongan a los riesgos considerados.
26. **Los trastornos originados por el trabajo en cámara donde se inyecte aire comprimido.**
Todas las actividades laborales que se expongan a los riesgos considerados.
27. **Enfermedades causadas por agentes biológicos. Carbunco o Ántrax.**
Manipulación de despojos de animales y en la carga, descarga y transporte de los mismos; así como todas las actividades laborales que se expongan al riesgo considerado.
28. **Enfermedad causada por agentes biológicos. Brucelosis.**
Contacto con animales brucelóticos, sus carnes o restos. Todas las actividades laborales que se expongan al riesgo considerado.
29. **Enfermedad causada por agentes biológicos. Leptospirosis.**
Contacto de la piel especialmente si está escariada, con agua, orina o tejidos de animales. Los trabajos de extracción, manipulación o empleo de la sangre humana o sus derivados y aquellos otros que entrañan contacto directo con los enfermos.
30. **Enfermedad causada por agentes biológicos. Histoplasmosis.**
Micosis generalizada producida por inhalación de esporas de Histoplasma capsulátum suspendidas en el aire.
Las actividades laborales que se expongan al riesgo considerado.
31. **Enfermedades causadas por agentes biológicos. Hepatitis B y Hepatitis C.**
Todas las actividades laborales que se expongan al riesgo considerado.
32. **Enfermedades causadas por el Virus de la Inmunodeficiencia Humana VIH/SIDA.**
Todas las actividades laborales que se expongan al riesgo considerado.
33. **Síndrome del Túnel Carpiano.**
Lesión músculo esquelética laboral, causada por trabajo intenso repetitivo.
Las actividades laborales que se expongan al riesgo considerado.
34. **Epicondilitis.**
Lesión músculo-esquelética laboral causada por movimientos intensos repetitivos.
Todas las actividades laborales que se expongan al riesgo considerado.

35. Teno Sinovitis Crónica de la Mano y de la Muñeca.

Lesión músculo esquelética laboral causada por movimientos intenso repetitivos, y posturas extremas de la muñeca.

Todas las actividades laborales que se expongan al riesgo considerado.

TERCERO: El procedimiento para dictaminar el diagnóstico de una enfermedad profesional es el siguiente:

1. Cuando el médico de asistencia de un trabajador considere que la enfermedad que padece es de origen profesional, lo remite a la consulta de enfermedades profesionales.
2. Para diagnosticar este tipo de enfermedad, es necesario que se cumplan los criterios: ocupacional, higiénico, epidemiológico, clínico, de laboratorio y legal. Una vez establecidos estos, se determina la conducta a seguir con el paciente.
3. El único facultado para diagnosticar definitivamente este tipo de enfermedad, es el médico especialista a cargo de la salud ocupacional, según el nivel de asistencia médica que corresponda.
4. Los directores de los centros provinciales y municipales de Higiene, Epidemiología y Microbiología están en la obligación de exigir a los médicos especialistas dedicados a la salud ocupacional en el territorio, que se realice el estudio higiénico-epidemiológico correspondiente a su nivel, una vez que se dictamine la enfermedad profesional e indicar que se cumplan las medidas sanitarias pertinentes para la prevención y eliminación de los factores de riesgo que conducen a la aparición de dichas enfermedades.
5. Una vez concluido el diagnóstico del paciente, el médico especialista a cargo de la consulta de Salud Ocupacional, notifica el caso al empleador o persona natural, según corresponda, y a los departamentos de Estadística Municipal y Provincial de Salud, y a la dirección de Estadística del Ministerio de Salud Pública.
6. Una vez dictaminada la enfermedad profesional se sigue el tratamiento establecido en los Manuales de Protocolos de Enfermedades Pro-

fesionales en Cuba, por el médico de la consulta de enfermedades profesionales.

7. Ante una reclamación sobre un dictamen emitido por el médico especialista a cargo de la consulta de enfermedades profesionales el empleador o el trabajador en un término de diez (10) días hábiles puede dirigirse a la Dirección Municipal, Provincial de Salud o al Ministerio de Salud Pública, el cual en un término de treinta (30) días hábiles analiza, dictamina y notifica al interesado.

CUARTO: El procedimiento para la prevención de las enfermedades profesionales es el siguiente:

1. Realizar a los trabajadores los exámenes médicos preventivo, preempleo y periódico con una periodicidad no mayor de un (1) año, incluido en ello la vacunación correspondiente en dependencia al riesgo.
2. Verificar el cumplimiento por parte del empleador, de las medidas higiénico-sanitarias y de control del ambiente de trabajo, dictadas por la inspección sanitaria estatal.
3. Según resultados de los indicadores de exposición adoptar las medidas de separación temporal o permanente según corresponda.
4. Realizar acciones de promoción y prevención de salud por parte del equipo médico de salud y seguridad en el trabajo, con la participación de la organización sindical.

QUINTO: El procedimiento para el análisis y control de las enfermedades profesionales es el siguiente:

1. Informar en la hoja de cargo de consulta de la institución de salud donde se realiza la consulta de enfermedades profesionales.
2. Notificar mediante la tarjeta de Enfermedades de Declaración Obligatoria y enviar al nivel correspondiente.
3. Llenar la encuesta de enfermedades profesionales en la consulta y enviarla al nivel correspondiente.
4. Analizar los resultados para determinar el comportamiento de las enfermedades profesionales, sus causas y factores condicionantes.

SEXTO: La dirección de Estadísticas del Ministerio de Salud Pública, en coordinación con la dirección de Salud Ambiental, a partir de la entrada en vigor del Código de Trabajo, dentro del término de treinta (30) días naturales elabora los procedimientos organizativos que permitan al Sistema Nacional de Salud el control del flujo de la información, el análisis y la adopción de decisiones para la prevención y el control de estas enfermedades.

SÉPTIMO: Esta Resolución entra en vigor conjuntamente con el Código de Trabajo.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

ARCHÍVESE el original en la Dirección Jurídica del Ministerio de Salud Pública.

DADA en La Habana, a los 16 días del mes de junio de 2014.

Roberto Tomás Morales Ojeda
Ministro de Salud Pública

RESOLUCIÓN No. 284/14

POR CUANTO: La Ley No. 116, Código de Trabajo, de 20 de diciembre de 2013, establece en su artículo 138, la obligación del empleador de 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; los trabajadores tienen el derecho y el deber de someterse a exámenes médicos en las fechas que les sean señaladas; asimismo, dispone que el Ministro de Salud Pública establece el listado de cargos o actividades que por sus características requieren la realización de exámenes preempleo y periódicos, sus especificidades y periodicidad.

POR CUANTO: Se hace necesario establecer los exámenes médicos preempleo y periódicos para todos los trabajadores y los especializados en aquellas actividades laborales que lo requieran, a fin de determinar si estos se encuentran física y mentalmente aptos para la labor de que se trate y es obligación de los empleadores establecer las coordinaciones con las entidades del Sistema Nacional de Salud, para garantizar su cumplimiento.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades que me están conferidas en el artículo 100 inciso a), de la Constitución de la República de Cuba,

Resuelvo:

PRIMERO: Aprobar el listado de actividades que por sus características requieran la realización de exámenes médicos preempleo y periódicos especializados, para las actividades laborales en las que existan los riesgos higiénico-epidemiológicos, siguientes:

RIESGOS QUÍMICOS

1. Exposición a Plaguicidas (organofosforados y carbamatos)

Requisitos:

- a) Examen médico preempleo e inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente.
- b) El examen médico preempleo es realizado antes de comenzar a trabajar o de tener exposición a estas sustancias, incluyendo el análisis de la colinesterasa sanguínea.
- c) El examen médico periódico se realiza con una periodicidad inferior a un (1) año; incluye el análisis de colinesterasa realizado en el período de vigilancia.
- d) Cuando exista exposición a organofosforados y carbamatos se incluye en los complementarios la colinesterasa sanguínea.
- e) Realizar evaluaciones psicológicas en los exámenes preempleo y periódico.
- f) Examen dermatológico en busca de antecedentes de enfermedades dermatológicas fundamentalmente de manos, dermatitis irritativa o hipersensibilidad las que son limitantes para desarrollar la actividad.
- g) Examen oftalmológico en busca de conjuntivitis crónica, alérgica o de neuropatía óptica las que son limitantes para desarrollar la actividad.

2. Exposición a Plomo inorgánico

Requisitos:

- a) Examen médico preempleo e inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente.

- b) Realización de los exámenes médicos preempleo en un plazo inferior a los quince (15) días antes de comenzar a trabajar en la exposición, que incluye las pruebas biológicas correspondientes (coproporfirina, protoporfirina eritrocitaria o plomo en sangre).
- c) Los exámenes periódicos no exceden el término de un (1) año. Las pruebas biológicas tienen la periodicidad de acuerdo con la vigilancia establecida en el programa de salud ocupacional y varían a criterio del especialista que atiende el caso.

3. Exposición a Plomo orgánico

Requisitos:

- a) Examen médico preempleo e inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente.
- b) Realización de los exámenes médicos preempleo en un plazo inferior a los quince (15) días antes de comenzar a trabajar en la exposición.
- c) Los exámenes periódicos no exceden el término de un (1) año. Las pruebas biológicas tienen la periodicidad de acuerdo con el programa de vigilancia de salud ocupacional, y varía a criterio del especialista que realiza el chequeo o el que atiende el caso. De preferencia se realiza en los centros municipales y provinciales de Higiene, Epidemiología y Microbiología.

4. Exposición al Mercurio, excepto los compuestos de alquilmercurio

Requisitos:

- a) Examen médico preempleo e inmunización actualizada acreditada por el Área de Salud correspondiente.
- b) Realizar los exámenes médicos preempleo en un plazo inferior a los quince (15) días antes de comenzar a trabajar o de estar expuestos, incluyen el mercurio en orina.
- c) Los exámenes médicos periódicos no exceden el término de un (1) año, incluyen el mercurio en orina.
- d) En la historia clínica se señalan las exposiciones o intoxicaciones previas, alteraciones rena-

les, psiquiátricas, dermatosis, del sistema nervioso central y trastornos de personalidad.

- e) Las pruebas biológicas incluyen un análisis de mercurio en orina el que se realiza con una periodicidad anual. El aumento de esa frecuencia depende del criterio del médico especialista y del nivel de exposición al que se encuentra sometido el trabajador. De preferencia se realiza en el Centro Municipal y Provincial de Higiene, Epidemiología y Microbiología.
- f) Considerar los niveles alcanzados por el grupo de trabajadores para actuar en caso de niveles altos, pues constituyen indicios de que existen problemas higiénico-sanitarios que dan lugar a esas cifras de exposición en los trabajadores.

5. Exposición a Asbesto

Requisitos:

- a) Examen médico preempleo e inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente.
- b) Realizar los exámenes médicos preempleo en un plazo inferior a los treinta (30) días antes de comenzar a trabajar, o de estar expuestos incluyen radiografía de tórax.
- c) Los exámenes médicos periódicos no exceden del término de un (1) año.
- d) En la historia clínica se puntualiza sobre exposiciones previas a polvos productores de neumoconiosis, tos, disnea, tuberculosis, sinusitis, hábito de fumar y otros de interés relacionados con esta patología.
- e) Realizar en el examen médico periódico radiografía de tórax, al menos, cada dos (2) años, las que son informadas por tres (3) médicos especialistas calificados. Además se incluyen las pruebas funcionales respiratorias y otros exámenes que considere el especialista.

6. Exposición a Sílice

Requisitos:

- a) Examen médico preempleo e inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente.
- b) Realizar los exámenes médicos preempleo en un plazo inferior a los treinta (30) días antes de

comenzar a trabajar, o de estar expuestos incluyen radiografía de tórax.

- c) Los exámenes médicos periódicos no exceden del término de un (1) año.
- d) En la historia clínica se puntualiza sobre exposiciones previas a polvos productores de neumoconiosis, tos, disnea, tuberculosis, sinusitis, hábito de fumar y otros de interés relacionados con esta patología.
- e) Realizar en el examen médico periódico radiografía de tórax, al menos, cada dos (2) años, las que son informadas por tres (3) médicos especialistas. Además se incluyen las pruebas funcionales respiratorias y otros exámenes que considere el especialista.
- f) Realizar los exámenes radiológicos periódicos en los casos de los mineros bajo tierra, en un término que no exceda dos (2) años.

7. Exposición a Carbón

Requisitos:

- a) Puntualizar en la historia clínica sobre exposiciones previas a polvos productores de neumoconiosis, tos, disnea, tuberculosis, sinusitis, hábito de fumar y otros de interés relacionados con esta patología.
- b) Realizar en el examen médico periódico radiografía de tórax, al menos, cada (2) años, las que son informadas por tres médicos especialistas. Además se incluyen las pruebas funcionales respiratorias y otros exámenes que considere el especialista.
- c) Realizar los exámenes radiológicos periódicos en los casos de los mineros bajo tierra, en un término que no exceda dos (2) años.

RIESGOS FÍSICOS

8. Exposición a Ruido

Requisitos:

- a) Examen médico preempleo e inmunización actualizada acreditado por el área de salud correspondiente.
- b) Realizar el examen médico preempleo antes de comenzar a trabajar con la indicación de una audiometría tonal.

c) Exigir al empleador que el trabajador use el equipo de protección auditiva si los niveles de ruido exceden los 85 dba.

- d) Realizar en los exámenes periódicos la audiometría, que en ningún caso excederá un (1) año.
- e) Valorar por el especialista o máster en salud ocupacional si hubiese alteraciones en la audiometría de base, para cambio de puesto de trabajo.

9. Exposición a vibraciones

Requisitos:

- a) Exámenes médicos preempleo preventivos preempleo y periódicos con la inmunización actualizada acreditada por el área de salud.
- b) Realizar los exámenes médicos preempleo antes de comenzar a trabajar.
- c) Realizar en los exámenes médicos periódicos los estudios del sistema osteomioarticular de hombros y manos en dependencia de la sintomatología y examen clínico. Valorar por el especialista en ortopedia, neurología y otros especialistas cuando lo requieran.
- d) Exigir al empleador las condiciones higiénicas sanitarias adecuadas mediante la Inspección Sanitaria Estatal.

10. Iluminación

Requisitos:

- a) Exámenes médicos preventivos preempleo y periódicos con la inmunización actualizada acreditada por el área de salud.
- b) Realizar el examen médico preempleo antes de comenzar a trabajar.
- c) Incluir en los exámenes periódicos los estudios oftalmológicos en busca, sobre todo, de fatiga visual.
- d) Exigir al empleador las condiciones higiénico-sanitarias adecuadas buscando solucionar los problemas de iluminación por defecto o exceso que puedan estar presentes.
- e) Apantallar cuando exista iluminación por exceso.

11. Exposición a temperaturas extremas (calor o frío)

Requisitos:

- a) Examen médico preempleo e inmunización actualizada y acreditada por el Área de Salud correspondiente.

- b) Realizar el examen médico preempleo (30) días antes de comenzar a trabajar. Indagar sobre antecedentes de enfermedades cardiovasculares, de la piel, pulmonares, renales, del tiroides, diabetes mellitus y exposiciones previas a temperaturas extremas.
- c) Los exámenes médicos periódicos no exceden un (1) año.
- d) Evaluar las condiciones de trabajo, descanso y la organización del trabajo.

12. Exposición a Radiaciones Ionizantes

Requisitos:

- a) Es responsabilidad del empleador que cada trabajador ocupacionalmente expuesto tenga realizado el examen radiológico individual (ERI actualizado).
- b) Archivar en un lugar seguro los exámenes médicos preventivos; el empleador es el responsable de su custodia.
- c) Los aspectos generales y dosimétricos son reflejados por el responsable de protección radiológica del centro y, en ausencia de este, el empleador designa a otro especialista del área.
- d) El médico a cargo de la consulta de salud ocupacional refleja los exámenes médicos preventivos.
- e) Inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente.
- f) Realizar el examen médico preempleo en un plazo no mayor de treinta (30) días antes de la exposición. El mismo contempla el chequeo dermatológico, de otorrinolaringología, oftalmológico, el electrocardiograma, la valoración psicológica, la audiometría, los rayos X de tórax y pruebas funcionales respiratorias.
- g) En el examen médico preempleo se define el grado de aptitud para el trabajo propuesto: apto, no apto, apto bajo condiciones.
- h) Tener en cuenta las pruebas biológicas como la HB, conteo de plaquetas, leucograma con diferencial, eritrosedimentación, glicemia, creatinina y otras investigaciones, a discreción del médico.
- i) Efectuar los exámenes médicos periódicos en un plazo no mayor de un (1) año.
- j) Utilizar equipos de protección personal en acompañantes de pacientes que no puedan valerse por sí solos.
- k) En los trabajadores expuestos bajo vigilancia radiológica se valora la dosimetría termoluminiscente externa de cuerpo entero. Cuando presenten valores superiores al período de investigación, se separan de la exposición y se realiza el examen médico aunque no corresponda.
- l) En una exposición aguda, en fuentes abiertas el trabajador se separa inmediatamente y se le realiza el examen médico en ese momento y antes del reintegro al trabajo, con seguimiento por el especialista correspondiente.
- m) Exigir mediante la Inspección Sanitaria Estatal las condiciones higiénicas sanitarias adecuadas del lugar de trabajo.

13. Exposición a Radiaciones no Ionizantes

Requisitos:

- a) Es responsabilidad del empleador que los trabajadores ocupacionalmente expuestos se hayan realizado los chequeos médicos preventivos.
- b) El empleador es responsable de archivar y custodiar en un lugar seguro los exámenes médicos preventivos.
- c) El médico a cargo de la consulta de salud ocupacional refleja los exámenes médicos preventivos.
- d) Realizar el examen médico preempleo en un plazo no mayor de treinta (30) días de la exposición. Contempla el aparato cardiovascular, oftalmológico, dermatológico, psicológico, sistema nervioso central y trastornos reproductivos.
- e) Tener en cuenta las pruebas biológicas HB, conteo de plaquetas, leucograma con diferencia, eritrosedimentación, glicemia, creatinina, y otras investigaciones a discreción del médico.
- f) El examen médico preempleo define el grado de aptitud para el trabajo propuesto: apto, no apto y apto bajo condiciones. Se profundiza en trastornos del sueño, de memoria, concentración, dolores de cabeza, ansiedad, epilepsia, hemorragias nasales, el hemograma de base, precisar el recuento de neutrófilos.
- g) Los exámenes médicos periódicos no exceden de un (1) año, y evalúan los aspectos del examen preempleo.

h) Inmunización actualizada acreditada por el Área de Salud correspondiente.

14. Exposición a trabajos de alturas, torreros

Requisitos:

- a) Examen médico preventivo e inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente.
- b) Efectuar el examen médico periódico en un plazo no mayor de un (1) año.
- c) Realizar en los exámenes médicos preventivos evaluaciones psicológicas, examen dermatológico en busca de antecedentes de piel actínica y piel fotosensible, lo que conlleva a evaluar las limitaciones del puesto de trabajo.
- d) Precisar en el examen oftalmológico las cataratas, la disminución de la agudeza visual y las afectaciones en el campo visual.
- e) Cualquier otra evaluación que se considere es a criterio del especialista, según la exposición.

15. Exposiciones inferiores o superiores a la atmosférica

Requisitos:

- a) Examen médico preventivo e inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente.
- b) Realizar el examen médico periódico con una periodicidad no inferior a un (1) año.
- c) Valorar por las especialidades de neurología, otorrinolaringología, cardiología, oftalmología, psiquiatría, psicología, y otras según lo determine el especialista a los trabajadores que realizan actividades de inmersión y aviadores.
- d) Realizar en los mineros, además de las especificadas en exposición a polvos, los indicadores de exposición según el riesgo.

RIESGOS ERGONÓMICOS

16. Trabajos de posturas y cargas

Requisitos:

- a) Examen médico preempleo e inmunización actualizada acreditada por el área de salud correspondiente.
- b) Realizar los exámenes médicos periódicos con una periodicidad inferior a un (1) año.

c) Evaluar al trabajador por el médico especialista en ortopedia, en busca de lesiones músculo-esqueléticas.

d) Definir por el médico especialista las limitaciones del trabajador para esta actividad.

e) Exigir al empleador los estudios de organización del trabajo.

RIESGOS BIOLÓGICOS

17. Exposición a Brucelas. Brucelosis

Requisitos:

- a) Examen médico preempleo e inmunización actualizada y acreditada por el Área de Salud correspondiente.
- b) Realizar el examen médico preempleo en un plazo inferior a los quince (15) días antes de comenzar a trabajar.
- c) Los exámenes médicos periódicos no exceden un (1) año.
- d) Efectuar en los exámenes médico preempleo y periódico la prueba serológica (test de Wright).
- e) Realizar educación sanitaria a los trabajadores respecto a la naturaleza de la enfermedad y el peligro que conlleva manipular los animales, sus secreciones, excreciones, placenta, feto abortado, carnes, vísceras o de ingerir leche cruda o sus derivados.
- f) Prohibir el consumo de alimentos y fumar durante la jornada de trabajo.
- g) Realizar por parte del médico de asistencia la vigilancia epidemiológica e identificación de los grupos de alto riesgo de brucelosis: fincas de segregación, mataderos sanitarios, clínicas veterinarias o zonas endémicas de la enfermedad.
- h) La Inspección Sanitaria Estatal le exige al empleador las facilidades para el lavado y cambio de ropa, antes y después de la jornada laboral, si no estuvieran garantizadas.
- i) Cumplir con las medidas de bioseguridad de acuerdo al riesgo de exposición establecidas en el país.

18. Exposición a Leptospiras. Leptospirosis

Requisitos:

- a) Examen médico preempleo e inmunización actualizada, en este se incluye la vacunación profiláctica con la vacuna antileptospírica.

- b) Realizar el examen médico preempleo en un plazo inferior a los quince (15) días antes de comenzar a trabajar o de estar expuestos.
- c) Quimioprofilaxis con el medicamento de elección durante la exposición con animales enfermos.
- d) Examen médico periódico, en ningún caso excede su realización a un (1) año.
- e) Realizar el examen médico de reintegro laboral siempre que el trabajador haya enfermado por esta u otra causa infecciosa.
- f) Es responsabilidad de la Inspección Sanitaria Estatal el control Sanitario de roedores, fuentes de abasto de agua, embalses de agua y piscinas, así como el control de los residuales líquidos y sólidos.
- g) Exigir las medidas higiénico-sanitarias para el sacrificio y consumo de las carnes de animales positivos.
- h) Promover acciones de educación sanitaria a los trabajadores respecto de la naturaleza de la enfermedad y el peligro que conlleva manipular los animales.
- i) Cumplir con las medidas de bioseguridad de acuerdo al riesgo de exposición establecidas en el país.

19. Exposición al bacilo ácido alcohol resistente. Tuberculosis

Requisitos:

- a) Examen médico preempleo e inmunización actualizada acreditada por el Área de Salud correspondiente. En vacunación debe aplicarse la vacuna de Hepatitis B.
- b) Realizar el examen médico preempleo con un tiempo no mayor a los quince (15) días previos al comienzo del trabajo en áreas de riesgo biológico.
- c) Indicar Rayos X de tórax en los exámenes médicos periódicos a todo el personal expuesto.
- d) El examen médico periódico se realiza con una frecuencia anual, incluye las pruebas diagnósticas relacionadas con el riesgo biológico a que está expuesto.
- e) Realizar examen médico a los trabajadores con antecedentes de una enfermedad infecciosa, antes de su reintegro laboral.

- f) Realizar esputos BAAR, Bacteriológico y Rayos X de Tórax en todo paciente sintomático respiratorio o con sospecha de la enfermedad, que labore en áreas de riesgo.
- g) Analizar en la Comisión Provincial de Tuberculosis, todo caso con bacilos copia y cultivo negativo, con sospecha de la enfermedad.
- h) Asegurar el ingreso y tratamiento de los trabajadores con tuberculosis, que no puedan, por su estado, recibir el tratamiento en la Atención Primaria de Salud.
- i) Notificar inmediatamente al nivel correspondiente (modelo 84-01) todo caso de tuberculosis diagnosticado.
- j) El paciente con diagnóstico de tuberculosis para su reintegro laboral presenta un resumen de la historia clínica de la enfermedad, el tratamiento administrado durante la enfermedad, las indicaciones y el criterio de alta clínica.
- k) La prueba de tuberculina es prioritaria en los controles de foco de casos de TBp BAAR+, para identificar a los trabajadores de alto riesgo de contraer la tuberculosis y administrar la quimioprofilaxis.
- l) Promover acciones de educación sanitaria a los trabajadores respecto a los riesgos a que están expuestos.
- m) Cumplir las medidas de bioseguridad establecidas en el país de acuerdo con el riesgo de exposición dentro y fuera de su puesto de trabajo.

20. Exposición al virus de las Hepatitis B y C.

Requisitos:

- a) Examen médico preempleo e inmunización actualizada acreditada por el Área de Salud correspondiente. Además requiere estar vacunado contra la Hepatitis B.
- b) Realizar el examen médico preempleo con un tiempo no mayor a los *quince* (15) días previos al comienzo del trabajo en áreas de riesgo biológico.
- c) Los exámenes periódicos se hacen con una frecuencia anual, incluye las pruebas diagnósticas relacionadas con el riesgo biológico a que el trabajador está expuesto.

- d) Realizar el examen médico periódico antes de su reintegro laboral, en caso de ser portador el trabajador de otra enfermedad infecciosa.
- e) Realizar el antígeno de superficie y un perfil hepático a todo trabajador con sospecha de hepatitis, cuya causa sea un accidente /incidente biológico.
- f) El médico de asistencia notifica de inmediato, al nivel correspondiente, el trabajador diagnosticado de hepatitis B o C.
- g) Para el reintegro laboral el trabajador debe presentar el resumen de la historia clínica de la enfermedad, el tratamiento administrado, las indicaciones y la consideración del médico al alta clínica.
- h) Educación sanitaria a los trabajadores sobre los riesgos presentes en el ambiente de trabajo, así como las acciones a realizar para minimizarlo.
- i) Cumplir con las normas de bioseguridad establecidas en el país dentro y fuera de su puesto de trabajo.

21. Exposición al virus de la inmunodeficiencia adquirida (VIH/Sida)

Requisitos:

- a) Examen médico preempleo e inmunización actualizada acreditada por el Área de Salud correspondiente; aplicar además la vacuna Anti Hepatitis B.
- b) Realizar el examen médico preempleo, con un tiempo no mayor a los *quince* (15) días, previos al comienzo del trabajo, en áreas de riesgo biológico.
- c) Efectuar los exámenes médicos periódicos con una frecuencia anual.
- d) Realizar el examen médico de reintegro laboral, antes de su incorporación al trabajo, de ser portador el trabajador de otra enfermedad infecciosa.
- e) Realizar pruebas serológica HIV, VDRL y Ag (antígeno de superficie) a todo trabajador que haya sufrido algún accidente/incidente de causa biológica.
- f) Notificar de inmediato al nivel correspondiente todos los casos de VIH positivo diagnosticado.
- g) Control serológico de CD4 y carga viral con la frecuencia normada.
- h) Efectuar educación sanitaria a los trabajadores sobre el riesgo de exposición, así como las acciones para minimizarlo.
- i) Cumplir con las normas de bioseguridad establecidas en el país dentro y fuera de su puesto de trabajo.

SEGUNDO: El examen médico periódico especializado, se realiza por el médico de asistencia, en un plazo no mayor de un (1) año como máximo.

TERCERO: El médico de asistencia, una vez examinado el trabajador, llena el modelo establecido con el resultado de la exploración realizada.

CUARTO: Es obligación del empleador que todos los trabajadores tengan realizado el examen médico preempleo y periódicos de acuerdo al riesgo.

QUINTO: La presente Resolución entra en vigor de conjunto con el Código de Trabajo.

ARCHÍVESE el original en la Dirección Jurídica del Ministerio de Salud Pública.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

Dada en La Habana, a los 16 días del mes de junio de 2014.

Roberto Tomás Morales Ojeda
Ministro de Salud Pública

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
RESOLUCIÓN No. 29/14

POR CUANTO: El Decreto No. 326, “Reglamento del Código de Trabajo”, de fecha 12 de junio de 2014, en la Disposición Final Primera, faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para que dicte las disposiciones necesarias para su mejor aplicación, por lo que se hace necesario aprobar los informes, modelos y registros primarios a ser utilizados.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades que me están conferidas en el artículo 100, inciso a) de la Constitución de la República de Cuba;

Resuelvo:

PRIMERO: Aprobar los informes, modelos y registros primarios a emplear por las entidades para cumplir lo establecido en el Reglamento del Código

de Trabajo, los que aparecen como anexos formando parte integrante de esta Resolución.

SEGUNDO: Los órganos, organismos, entidades nacionales y organizaciones superiores de dirección informan en el mes de febrero de cada año al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, a las direcciones de Trabajo municipales, las medidas disciplinarias aplicadas en su sistema en el año anterior, las reclamaciones tramitadas por los órganos de Justicia Laboral y las decisiones adoptadas.

Asimismo, informan las medidas aplicadas de separación del sector o actividad, las reclamaciones presentadas a las comisiones, las decisiones adopta-

das, los procedimientos de revisión promovidos y sus decisiones.

TERCERO: La presente Resolución entra en vigor de conjunto con el Código de Trabajo y su Reglamento.

ARCHÍVESE el original de la presente Resolución en el protocolo de la Dirección Jurídica de este Ministerio.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

Dada en La Habana, a los 16 días del mes de junio de 2014.

Margarita M. González Fernández
Ministra de Trabajo y Seguridad Social

ANEXO No. 1

INFORMACIÓN DE PLAZAS VACANTES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL		INFORMACIÓN DE PLAZAS VACANTES				MODELO				
						No. de radicación				
Organismo:				Entidad:						
Dirección:				Teléfono:		Municipio:		Provincia:		
DATOS DE LAS PLAZAS VACANTES										
Tipo de contrato		Denominación del cargo	Salario del cargo	Categoría ocupacional					Para uso de la Dirección de Trabajo	
Indeterminado	Determinado			O	S	A	T	C		
Fecha de emisión:		Entidad:					Dirección de Trabajo:			
Día	Mes									Año

ANEXO No. 2
MODELO DE UBICACIÓN LABORAL

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social				Modelo de ubicación			
Municipio:							
Nombres y apellidos:						No. Identidad permanente:	
Nivel cultural:		Entidad donde debe presentarse:					
Dirección de la entidad:							
Fecha de presentación:		Cargo:					
Observaciones:							
Fecha de Emisión:			Funcionario de la Dirección de Trabajo (Firma y Cuño)				
Día	Mes	Año					

Este modelo se elabora en original y copia para el interesado y la Dirección de Trabajo.

ANEXO No. 3
**CONTROL DE TRABAJADORES CON MÁS DE UN CONTRATO
Y DE LAS EXCEPCIONES PARA LA CONTRATACIÓN EN LA HABANA**

Trabajadores con más de un contrato de trabajo							Estudiantes trabajando		Personas sin residencia permanente autorizadas por los OACE
Vinculados de otros centros de trabajo				En la propia entidad			Nivel medio superior	Nivel superior	
Provincia o sectores	Total	Indeterminado	Determinado	Total	Indeterminado	Determinado			
									(solo para uso de enti- dades de la capital)

Nota: Los organismos informan por provincia y los territorios por sectores. La información de los territorios incluye solo la subordinación local.

ANEXO No. 4

EMPLEO DE LOS JUBILADOS

Provincia o Sectores	Total	Ley 105/09	De los que son aprobados excepcionalmente por el CAM		MINFAR y MININT	Otros*
			Solicitudes presentadas	Aprobados		

Nota: Los organismos informan por provincia y los territorios por sectores. La información de los territorios incluye solo la subordinación local.

* Otros: Se incluyen aprobaciones que atendiendo a autorizaciones puntuales se hayan aprobado, debiendo esclarecer cuáles son.

ANEXO No. 5

MODELOS PARA ENTREVISTAS Y SEGUIMIENTO A JÓVENES LICENCIADOS DEL SERVICIO MILITAR ACTIVO

Datos generales de la entrevista					
Unidad Militar: _____			Fecha de la entrevista _____		
Nombres y apellidos: _____			Sexo: _____		
			M F		
Dirección particular (donde va a residir al concluir el SMA): _____			No. Identidad permanente _____		
Municipio: _____		Provincia: _____		Teléfono (Preguntar por): _____	
Nivel Cultural: 6to. grado ____ 9no. grado ____ 12 grado ____ TM ____ OC ____					
Especialidad, si es Obrero Calificado o Técnico Medio _____			Profesión u oficio que conoce _____		
Fuente de procedencia antes del reclutamiento: _____					
Estudiante ____ TM en adiestramiento ____ Desvinculado ____ Trabajador ____ Otra ____					
¿Cuál? _____					
Si era trabajador	¿Desea reincorporarse?		Entidad donde trabajaba:		Cargo que ocupaba
	Sí ____ No ____				
Alternativa de empleo ofrecida en la entrevista y aceptada por el joven: _____					
Dirección: _____		Cargo o actividad a realizar: _____		Salario: _____	
Fecha prevista del licenciamiento: _____			Fecha de presentación a la entidad o DTM: _____		
Día: _____	Mes: _____	Año: _____	Día: _____	Mes: _____	Año: _____
Valoración de resultado de la entrevista: _____			Satisfecho No satisfecho		
Observaciones de la entrevista: _____					

CONTROL DEL SEGUIMIENTO A LA PERMANENCIA DE LOS LICENCIADOS DEL SERVICIO MILITAR ACTIVO:		
Incorporados		Observaciones
Sí	No	
Otros aspectos que considere importante sobre la permanencia:		

Entrevistador

Entrevistado

ANEXO No. 6

Información que se presenta por el Juez de Ejecución a las direcciones de Trabajo municipales previo a la comparecencia para gestionar empleo a las personas que son sujetas de esta regulación.

1. Nombres y apellidos.
2. Número del carné de identidad.
3. Dirección particular.
4. Profesión u oficio que conoce.
5. Dictamen de la comisión médica si procede y las limitaciones según la sanción impuesta.
6. Sanción principal y accesoria impuesta.

ANEXO No. 7

INFORME DE CONCILIACIÓN CON LAS ASOCIACIONES DE DISCAPACITADOS

Provincia: _____

Asociación u organismo: _____

Fecha en que se realiza la conciliación: _____

Fecha de cierre de la información que se concilia: _____

CONTROL DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD					
Municipios	Controlados acumulado	Altas en el mes	Ubicados acumulado	Ubicados en el mes	Pendientes acumulado
Total					

No.	Nombres y apellidos	Pendiente Desde: mes y año	Causas

Nombre y apellidos de los funcionarios que realizan la conciliación

Cargo

Firmas y cuño

ANEXO No. 8

CONTROL DEL DESARROLLO DEL PROCESO DE DISPONIBILIDAD POR PROVINCIA

Órgano/Organismo/OSD/Entidad Nacional	Provincia 1	Provincia 2	Provincia...	Total
Conceptos				
Cantidad de entidades en el territorio con procesos de disponibilidad aprobados.				
Información al Consejo de Dirección y aprobación del cronograma interno.				
Aprobación de las nuevas plantillas				
Definido el número de trabajadores que resultan disponibles por perfil de cargo.				
Información a los trabajadores sobre el inicio del proceso.				
Preparación y completamiento de los comités de expertos.				
Preparación y completamiento de los OJLB.				
Visita a la DMT para conocer las alternativas de empleo.				
Inicio de la declaración de trabajadores disponibles.				
Elaborado el listado de los que no se les puede notificar.				
Concluido el proceso de notificación a todos los trabajadores posibles.				

Nota: Internamente el control se lleva, además, por entidades.

ANEXO No. 8-A

CONTROL DE LA EJECUCIÓN DEL PROCESO DE DISPONIBILIDAD

Órgano/organismo/ OSD/entidad nacional	Grupo empresarial y/o empresas	Entidad	Provincia	Municipio	Total de trabajadores disponibles	Total de trabajadores declarados a declarar disponibles	Reubicados			Bajas			Cobrando garantía salarial	Sin notificar	Del total de declarados disponibles cuántas son mujeres
							Total	Temporal	Definitivo	Total	No aceptan las propuestas	Extinción de garantía salarial	Otras causas		

Nota: La información se concilia con las direcciones de Trabajo en los territorios para su incorporación en la base de datos del MTSS, mediante documento oficial del proceso de disponibilidad llevado a cabo en cada entidad.

ANEXO No. 8-B
CONTROL DE LAS EMBARAZADAS DISPONIBLES

Total de mujeres embarazadas pendientes a notificar	De ellas			Bajas por extinción de la garantía salarial
	Licencia de maternidad	Certificado médico	Acogidas a la prestación social	

ANEXO No. 9
CONTROL DE LOS INTERRUPTOS

Órgano/ Organismo/ OSD/ Entidad Nacional	Entidad	Provincia	Municipio	Interruptos controlados	De los controlados				SITUACIÓN ACTUAL			Causa de la interrupción
					Hasta 30 días	Más de 30 días hasta 60 días	Más de 60 días y hasta 1 año	Más de 1 año	Bajas	Reubicados temporales	Propuesto a disponibles	

ANEXO No. 10
CONTROL DE LOS JÓVENES DE QUINCE Y DIECISÉIS AÑOS QUE TRABAJAN

Fuente de procedencia	Controlados por edades		
	Total	15	16
Graduados de especialidades de:			
• Obrero Calificado de la ETP			
• Técnico Medio de la ETP			
• Escuela de oficios			
• Desvinculado del SNE con dictamen de Centro de Diagnóstico y Orientación del MININT (CDO)			
Desvinculados de los estudios:			
• Sin concluir el 9no. grado			
• Con el 9no. grado vencido			
• Sin concluir obrero calificado			
• Sin concluir técnico medio			

Fuente de procedencia	Controlados por edades		
	Total	15	16
Egresados de escuela especial			
• De trastornos de la conducta			
• Otras especialidades (excepto RM)			
TOTAL			

ANEXO No. 11

CONTROL DE LOS INVÁLIDOS PARCIALES

Provincia: _____													
Municipio	Controlados		Con solución de empleo	De ellos			Jubilado o en trámite	Bajas	Pendientes	De ellos			
	T	F		Otro empleo	Adecuación del puesto	Reducción de jornada				Menos de 1 año	Más de 1 año	Entidad	Organismo

ANEXO No. 11-A

CONTROL DE LOS INVÁLIDOS PARCIALES PENDIENTES

No.	Nombres y apellidos	Sexo	Edad	Municipio	Pendientes				Entidad	Organismos
					Menos 1 año		Más 1 año			
					Mes	Año	Mes	Año		

ANEXO No. 12

BOLETA DE UBICACIÓN LABORAL DE LOS RECIÉN GRADUADOS

Centro de estudios:	Provincia:	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
		Folio:
Especialidad:	Nivel superior ()	Técnico medio ()
Datos personales		
Nombres y apellidos:	Carné de identidad:	
Dirección particular:	Cumple servicio social	
	SÍ ()	NO ()
Provincia:	Municipio:	

UBICACIÓN LABORAL	
Organismo:	Entidad:
Dirección:	Municipio:
Provincia:	
Para ser llenado por las direcciones de Trabajo (provincial, municipal)	
1. Fecha de asignación: Día: _____ Mes: _____ Año: _____	
2. Nombres y apellidos del funcionario que la confecciona: _____	
3. Cargo: _____ Firma y cuño: _____	

ANEXO No. 13

MODELO DE SOLICITUD DE PERMISO DE TRABAJO

Foto 1 x 1

El que suscribe: _____

Nombres y apellidos

que ocupa el cargo de: _____ en _____

Entidad

Se dirige al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en representación de: _____

Órgano, organismo o entidad nacional

para solicitar se le conceda el PERMISO DE TRABAJO al

Sr.(a) _____, de _____ años de edad

Nombres y apellidos

ciudadano (a) _____ nacido (a) en _____ Pasaporte No. _____; y posee nivel escolar de

_____ en la especialidad de _____ para prestar servicios en

con domicilio social en _____

Dirección

donde realizará las funciones inherentes a _____

Cargo

El referido Sr. (a) será contratado (a) por: _____

Entidad Empleadora

perteneciente a: _____ con domicilio social en: _____

Órgano, organismo o entidad nacional

Tiempo de duración del contrato: _____

Fecha de entrada a Cuba: _____ Fecha prevista de salida: _____

Nombre y apellidos de la autoridad facultada	Firma
Recibido por:	
Firma	Cargo
Fecha	

Nota: Se adjuntan 3 fotos tipo carné 1 x 1

Breve descripción del cargo a desempeñar.

ANEXO No. 14

De la plantilla de cargos y el registro de trabajadores

Cargo, nombre y firma del que propone y aprueba: _____

Plantilla: X1

Hoja: X 2

Cód.	Descripción Órgano/Cargo/Técnica	Categoría ocupacional	Cantidad de cargos	Nivel de preparación	Grupo Escala
X 3	Órgano				
X 4	Unidad organizativa				
X 5	Cargos				

Códigos utilizados:

X 1: No. de REEUP de la entidad, según nomenclador de la ONEI.

X 2: Corresponde al número de hoja de la plantilla.

X 3: Identifica el órgano, organismo, entidad nacional u OSD correspondiente. Ejemplo: CAP La Habana, Ministerio de Finanzas y Precios, etc.

X 4: Identifica la unidad organizativa. (Dirección General, Dirección, Departamento Independiente, Departamento, etc.)

X 5: Nombres de los cargos empleados.

Categoría ocupacional: Se refleja si pertenecen a: cuadro (C), técnico (T), administrativo (A), servicio (S) u operario (O).

Cantidad de cargos: Relaciona la cantidad necesaria por cada cargo utilizado.

Nivel de preparación: Refleja la calificación formal que requiere el cargo.

Grupo de escala: Se registra el número del grupo de la escala salarial que le corresponde a cada cargo.

De la plantilla de cargos y el registro de trabajadores

Ejemplar No. _____

Se relaciona por cada órgano de dirección que conforma la estructura de unidad organizativa, atendiendo a su jerarquía, la cantidad de cargos por la categoría ocupacional que le corresponde.

ANEXO No.14 B

a) **Registro de datos principales.**

	1	No.
	2	Descripción órganos y cargos
	3	Categoría ocupacional
	4	Nombre y apellidos del trabajador
	5	Sexo
	6	Carné de Identidad
	7	Nivel de preparación
	8	Grupo escala
	9	Salario
	10	
	11	
	12	
	13	
	14	
	15	

En este registro se abre la plantilla de cargos aprobada para cada unidad organizativa. Ejemplo: si en la plantilla se aprobaron tres especialistas principales, a continuación de cada uno debe aparecer el grupo de trabajo o técnicos que atiende.

Salario: De las columnas del 9 al 15.

Total (9): Se calcula sumando los conceptos de la 9 a la 15.

Escala (10): Se consigna el salario que corresponde por la escala salarial a cada cargo.

CLA (11): Pago por condiciones laborales anormales.

Turnos nocturnos y mixtos (12): Pago por esa condición.

Maestría o doctorado (13): Pago por esa condición.

Años de servicio (14): Pago por años de servicio en el sector.

Otros (15): Otros que se aprueben por el Consejo de Ministros.

b) Registro de Altas y Bajas.

No.	No. Carné	Dirección particular del trabajador	Altas		Fecha y No. de baja	Motivo de la baja										
			Fecha y No. de alta	Fuente de procedencia		Salarial	Jubilación	Fallecimiento	Invalidez total	Invalidez parcial	Privación de libertad	Paso a formas no estatales	Proceso de disponibilidad	Sanción administrativa	Salida del país	Otras
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

En el caso de la columna número 5, se debe especificar si proviene de: estudiante, desempleado, ama de casa, sector no estatal, sector estatal, jubilado, egresados de SMA, de las FAR, del MININT, de centros penitenciarios o sancionado a trabajo correccional sin internamiento, persona con discapacidad, que regresa del exterior y disponibles.

ANEXO No. 15

NOTIFICACIÓN DE REUNIÓN DE ESTUDIOS MILITARES

A: _____

(MATRIZ)

Área de Atención

Unidad Militar

Reservista () Miliciano ()

Centro de trabajo: _____

Movilización desde _____ hasta _____

Fecha de emisión _____

_____(Reservista o Miliciano)

(Jefe Comité Militar Municipal)

(Firma y cuño)
(Centro de Trabajo)

(Notificación para el Reservista o Miliciano)

Al: Reservista () o Miliciano ()

_____ con residencia en

_____ le comunico que ha sido designado para recibir preparación militar en:

desde _____ hasta _____, debiendo presentarse el día _____ a las _____ horas

en: _____ para su traslado a la Unidad.

Al concluir la preparación, la Unidad Militar le entrega su Certificado de Desmovilización.

Fecha de emisión: _____

(Jefe Comité Militar Municipal)

(Firma y cuño)

(Talón inferior)

Al jefe de la entidad:

Le comunico que el reservista (), Miliciano () _____ ha sido movilizado

Para:

Desde: _____ Reunión de Estudios Militares – ()

Hasta: _____ Cursos de Preparación Militar – ()

Al concluir la movilización se le entregará al trabajador el Certificado de Desmovilización por la Unidad Militar correspondiente. Cuenta Bancaria:

(Título y número)

Fecha de emisión: _____

(Jefe Comité Militar)

(Firma y cuño)

ANEXO No. 15-A

AUTORIZACIÓN DE COBRO

Autorizo a que el pago de mi salario durante el período de _____ a _____ se efectúe a:

(Nombre y apellidos del apoderado)

(Nombre y apellidos del trabajador)

(Firma) _____

ANEXO No. 15-B

CERTIFICADO DE DESMOVILIZACIÓN

Certifico que:

El compañero Reservista () Miliciano ()

Estuvo movilizado desde el _____ hasta el _____

en: _____

(Unidad Militar o dependencia donde estuvo movilizado)

Y que durante el referido período tuvo SÍ () NO () los siguientes días de ausencias:

Fechas (días, mes y año de las ausencias):

Valoración del cumplimiento de las tareas:

Se anexa SÍ () NO (), orden de descuento por concepto de responsabilidad material.

Jefe de Unidad Militar, Director de la EPPD (escuela-brigada), Centro de Preparación o Jefe de Comité Militar.

ANEXO No. 15-C

DESGLOSE DE LOS SALARIOS PAGADOS

Nombre y apellidos: _____

Salario mensual: \$ _____ Salario diario: \$ _____

Duración de la movilización

Desde: _____ Hasta: _____

Total de días hábiles:

Total de días extras:

(-) menos

Total de días hábiles de ausencias injustificadas:

Total de días extras de ausencias injustificadas:

Total de días hábiles a reintegrar:

Salarios a reintegrar: \$ _____

9.09 % vacaciones anuales pagadas: _____

Total a reintegrar: _____

ANEXO No. 16

ESTRUCTURA DEL INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO

1- Datos del empleador.

1.1 Nombre y dirección del centro de trabajo donde ocurrió el accidente.

1.2 Nombre de la empresa, unidad presupuestada, cooperativa, empleador persona natural, según sea el caso, municipio y provincia en la que radica.

1.3 Organismo, entidad nacional, organización superior de dirección o consejo de la Administración provincial a que pertenece si es una entidad estatal.

2- Datos de los lesionados

2.1 Nombres y apellidos.

2.2 Sexo (M o F).

2.3 Edad.

2.4 Nivel educacional (primaria, secundaria, medio superior, técnico profesional, universitaria).

2.5 Relación de trabajo con la entidad (determinado, indeterminado).

2.6 Cargo o actividad.

2.7 Categoría ocupacional (operario, servicios, administrativo, técnico, cuadro).

2.8 Tiempo en el cargo o actividad.

2.9 Veces que se ha accidentado con anterioridad.

2.10 Definir si realizaba su tarea habitual al momento del accidente.

3- Datos del accidente y clasificación según forma, agente material, naturaleza de la lesión y parte del cuerpo lesionada.

3.1 Accidente No.

3.2 Fecha del accidente (día, mes, año).

3.3 Tipo de accidente: simple (cuando existe un lesionado), mortal (cuando hay un fallecido), múltiple (varios lesionados o varios fallecidos).

3.4 Lugar de trabajo donde ocurrió (puesto de trabajo, fuera del puesto de trabajo, en la vía, fuera del centro de trabajo).

3.5 Cargo o actividad que desempeña el lesionado.

3.6 Hora y turno de trabajo (en el caso que exista más de un turno).

- 3.7 Tiempo que llevaba trabajando el día del accidente.
- 3.8 Descripción del accidente. Se detallará lo más exhaustivo posible la situación en que ocurrió el hecho, utilizando para este fin sobre todo las técnicas de la observación y la entrevista, aunque pueden utilizarse otras que se estimen necesarias.
- 3.9 Forma del accidente: Esta clasificación se refiere a las características del acontecimiento que ha tenido como resultado directo la lesión, es decir, la manera en que el objeto o la sustancia en cuestión ha entrado en contacto con la persona afectada.
 - 3.9.1 Caída de personas al mismo nivel.
 - 3.9.2 Caída de personas a diferente nivel.
 - 3.9.3 Caída de objetos.
 - 3.9.4 Pisadas sobre, choques contra o golpes por objetos.
 - 3.9.5 Atrapado por un objeto o entre objetos.
 - 3.9.6 Esfuerzo excesivo o movimientos violentos.
 - 3.9.7 Contacto con cuerpos cortantes y punzantes.
 - 3.9.8 Inhalación, absorción, ingestión de productos químicos.
 - 3.9.9 Exposición a o contacto con temperaturas extremas.
 - 3.9.10 Exposición a o contacto con la corriente eléctrica.
 - 3.9.11 Exposición a o contacto con sustancias nocivas o radiaciones.
 - 3.9.12 Otras formas de accidentes.
- 3.10 Agente material del accidente. Esta clasificación puede utilizarse para clasificar los accidentes del trabajo ya sea según el agente material en relación con la lesión o según el agente material en relación con el accidente (se selecciona el que corresponda):
 - 3.10.1 Máquinas.
 - 3.10.1.1 Generadores de energía, excepto motores eléctricos.
 - 3.10.1.2 Sistemas de transmisión.
 - 3.10.1.3 Máquinas para el trabajo del metal.
 - 3.10.1.4 Máquinas para trabajar la madera y otras materias similares.
 - 3.10.1.5 Máquinas agrícolas.
 - 3.10.1.6 Máquinas para el trabajo en las minas.
 - 3.10.1.7 Máquinas para el trabajo en la construcción.
 - 3.10.1.8 Máquinas para el trabajo en la industria textil.
 - 3.10.1.9 Máquinas para el trabajo en la industria alimenticia.
 - 3.10.1.10. Otras máquinas no clasificadas bajo los epígrafes anteriores.
 - 3.10.2 Medios de transporte y de elevación o izado.
 - 3.10.3. Medios de elevación o izado.
 - 3.10.4. Medios de transporte por vía férreas.
 - 3.10.5. Medios de transporte automotor.
 - 3.10.6. Medios de transporte aéreo.

- 3.10.7. Medios de transporte fluvial o marítimo.
- 3.10.8. Medios de transporte de tracción animal.
- 3.10.9. Otros medios de transporte, incluidos los de tracción humana.
- 3.10.3 Aparatos, equipos y herramientas.
- 3.10.3.1 Recipientes a presión.
- 3.10.3.2 Equipo de calentamiento (no eléctrico).
- 3.10.3.3 Equipos de soldaduras y cortes.
- 3.10.3.4 Instalaciones frigoríficas.
- 3.10.3.5 Instalaciones eléctricas, incluidos los motores eléctricos (excepto herramientas eléctricas manuales).
- 3.10.3.6 Herramientas eléctricas manuales.
- 3.10.3.7 Escaleras de mano, rampas móviles, andamios y plataformas.
- 3.10.3.8 Otros aparatos, equipos y herramientas.
- 3.10.4 Materiales, sustancias y radiaciones.
- 3.10.4.1 Explosivos.
- 3.10.4.2 Polvos, gases, líquidos y productos químicos, a excepción de los explosivos.
- 3.10.4.3 Fragmentos volantes.
- 3.10.4.4 Radiaciones.
- 3.10.4.5 Otros materiales y sustancias.
- 3.10.5 Ambiente de trabajo.
- 3.10.5.1 En el exterior.
- 3.10.5.2 En el interior.
- 3.10.5.3 Subterráneos.
- 3.10.6. Superficies de trabajo.
- 3.10.6.1 Pisos.
- 3.10.6.2 Plataformas.
- 3.10.6.3. Andamios.
- 3.10.6.4. Escaleras.
- 3.10.6.5. Otras superficies de tránsito y de trabajo.
- 3.10.7 Recipientes a presión.
- 3.10.7.1 Calderas.
- 3.10.7.2. Recipientes a presión sin fuego.
- 3.10.7.3 Cajones de aire comprimido, equipo de buzo.
- 3.10.8. Hornos.
- 3.10.9 Instalaciones eléctricas, incluidos los motores eléctricos pero con exclusión de las herramientas.
- 3.10.10. Otros agentes no incluidos en las clasificaciones anteriores. (chatarra, desperdicios sólidos, etc.).
- 3.10.11. No determinado por falta de datos suficientes.

4. ANÁLISIS Y DETERMINACIÓN DE LAS CAUSAS

En el análisis deben quedar descritas las causas técnicas, organizativas y de comportamiento que incidieron en la ocurrencia del accidente. La lista que aparece a continuación sirve de referencia a este análisis. Además debe ser definida a juicio de los investigadores cuál es la causa que consideran fundamental.

4.1 Causas técnicas:

- 4.1.1 Deficiencias en el diseño, construcción o montaje de los medios u objetos de trabajo.
- 4.1.2 Mal estado de herramientas, equipos o instalaciones, desnivel o pérdida de propiedades del terreno o de las edificaciones.
- 4.1.3 Partes móviles de máquinas y equipos incorrectamente resguardados.
- 4.1.4 Cambios bruscos imprevistos de parámetros en medios u objetos de trabajo.
- 4.1.5 Fallas asociadas al envejecimiento, desgaste, corrosión o sobrecarga. (Falta, desactivación o mal funcionamiento de dispositivos de bloqueo o limitación de movimiento, instrumentos, herramientas o superficies cortantes, punzantes o abrasivas incorrectamente protegidos, insuficiente seguridad de la superficie de trabajo y otros factores que conducen a caída al mismo o a otro nivel.
- 4.1.6 Ambiente externo que afecta las instalaciones y el ambiente de trabajo, incluidas las descargas eléctricas, viento.
- 4.1.7 Características de los productos químicos.
- 4.1.8 Agresiones de animales vivos.
- 4.1.9 Mal estado de la vía o del vehículo. (A pesar del mantenimiento recibido).
- 4.1.10 Otras condiciones no imputables al trabajador, ni a la organización de la producción o los servicios.

4.2. Causas organizativas.

- 4.2.1 Incumplimiento o cumplimiento deficiente de las responsabilidades de dirigentes, jefes directos y técnicos respecto a la seguridad y salud en el trabajo.
- 4.2.2. No incorporación de los elementos de seguridad y salud en el trabajo en los procedimientos de trabajo.
- 4.2.3 No programación e incumplimiento del mantenimiento y reparación.
- 4.2.4 Deficiencias de la organización del trabajo.
- 4.2.5 Alteraciones del régimen de trabajo.
- 4.2.6. Falta de supervisión, regulación o control.
- 4.2.7 Deficiencias de la instrucción y adiestramiento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de los dirigentes, jefes directos y trabajadores.
- 4.2.8 Inadecuada selección del personal.
- 4.2.9 Falta de señalización y comunicación.
- 4.2.10 Deficiente organización de la circulación interior.
- 4.2.11 Falta o inadecuados equipos de protección personal.
- 4.2.12. Falta de orden y limpieza.

4.3. Causas de conducta.

- 4.3.1 Mal estado de salud, afectaciones emocionales, consumo de medicamentos por parte del trabajador no notificados a su jefe antes de comenzar el trabajo que afectan su desempeño, retardan o hacen imprecisas sus reacciones naturales.
- 4.3.2 Incumplimiento de procedimientos, normas o reglas establecidas.
- 4.3.3 Falta de atención a la labor que realiza.
- 4.3.4 Ejecutar tareas peligrosas sin autorización.
- 4.3.5 No uso o uso inadecuado de los equipos de protección personal.
- 4.3.6 Actitudes temerarias ante los peligros.
- 4.3.7 Violaciones del Código de Seguridad Vial.
- 4.3.8 Consumo de bebidas alcohólicas o drogas de abuso por el trabajador.
- 4.3.9 Otras situaciones de origen humano que pueden provocar accidentes.

5. Consecuencias.

5.1 Naturaleza de la lesión (se selecciona la que corresponda):

- 5.1.1 Fracturas.
- 5.1.2 Luxaciones.
- 5.1.3 Torceduras y esguinces.
- 5.1.4 Conmociones y traumatismos internos.
- 5.1.5 Amputaciones y enucleaciones.
- 5.1.6 Otras heridas (desgarramientos, heridas, cortaduras, heridas contusas, de cuero cabelludo).
- 5.1.7 Traumatismo superficial.
- 5.1.8 Contusiones y aplastamientos.
- 5.1.9 Quemaduras.
- 5.1.10 Intoxicaciones agudas.
- 5.1.11 Efectos de la exposición a condiciones ambientales (frío, calor, radiaciones, presión atmosférica, rayos, otros).
- 5.1.12 Asfixias.
- 5.1.13 Efectos de la electricidad.
- 5.1.14 Efectos nocivos de las radiaciones.
- 5.1.15 Lesiones múltiples de naturaleza diversa.
- 5.1.16 Otras lesiones.

5.2 Parte del cuerpo lesionada.

- 5.2.1 Cabeza.
- 5.2.2 Cuello (con inclusión de la garganta y de las vértebras cervicales).
- 5.2.3 Tronco.
- 5.2.4 Miembro superior.
- 5.2.5 Miembro inferior.
- 5.2.6 Ubicaciones múltiples.

5.2.7 Lesiones generales.

5.2.8 Ubicación no precisada.

Es posible que un accidente se pueda clasificar por más de un aspecto, en estos casos se clasificará por el aspecto que se considere predominante o más importante por el investigador en la clasificación según el agente material o por el médico en el caso de la clasificación según la naturaleza de la lesión y según la parte del cuerpo lesionada.

5.3 Tipo de invalidez (temporal, parcial, total).

Este aspecto se informa después que la Comisión de Peritaje Médico Laboral dictamina, pues es ella quien determina la invalidez parcial o la total, por lo que no podrá reflejarse inmediatamente como el resto de la información que se solicita en el modelo.

5.4. Costo económico (costo total, costos directos y costos indirectos).

6. Conclusiones y recomendaciones.

En este aspecto deben quedar bien definidas las acciones correctoras a ejecutar para eliminar o minimizar el riesgo a que se produzcan otros hechos similares en el futuro.

7. Fecha de la investigación (inicio y terminación) e identificación de los investigadores (nombres y apellidos, cargos).

8. Información complementaria.

Croquis, fotos, entrevistas, declaraciones de testigos, resultados de pruebas de laboratorio, otras que consideren benefician la aclaración de los hechos.

ANEXO No. 16-A

Registro de accidentes de trabajo

Entidad:												
No.	Fecha	Trabajador lesionado	Edad	Sexo	Cargo	Actividad que desarrollaba	Tipo de accidente			Causas		
							Simple	Mortal	Múltiple	Téc.	Org.	Cond.

ANEXO No. 17

MODELOS PARA LOS ÓRGANOS DE JUSTICIA LABORAL

MODELO No. 1 Solicitud para formular reclamaciones

Órgano de Justicia Laboral de la entidad: _____

Entidad: _____

Órgano, Organismo, OSD, entidad nacional: _____ Sindicato Nacional: _____

Dirección: _____

Municipio: _____ Provincia: _____

Ante mí, _____, miembro del Órgano de Justicia Laboral, siendo las _____ horas del día _____ de _____ de _____; comparece _____ vecino de _____ afiliado al Sindicato _____ en su carácter de trabajador de la entidad denominada _____ perteneciente a _____ y sita en _____ en la que desempeña el cargo _____ con el fin de (1) _____

HECHOS

(En uno o varios párrafos se relatan los hechos que sirven de base a la reclamación).

FUNDAMENTOS LEGALES DE LA RECLAMACIÓN

(Aquí se consignan los fundamentos legales, artículos, disposiciones, apartados, etc., que se han violado o en que se sustentan).

PRUEBAS QUE PROPONE

(En esta parte se consignan los documentos que acompaña o que expondrá el reclamante y los testigos que propone).

SOLICITUD

(En esta parte, se consigna la petición concreta del reclamante)

Y no habiendo nada más que hacer constar se firma la presente en el lugar y fecha señalados.

Miembro del Órgano de Justicia Laboral

Reclamante

Original: Expediente

CC: A las partes

(1) Este modelo es válido tanto para impugnar medidas disciplinarias como para reclamar derechos de trabajo.

En el primer caso en este espacio se consigna “Impugnar la medida disciplinaria consistente en _____ que le fue notificada con fecha, _____ a cuyo fin consigna lo siguiente:

En el segundo caso (derechos) en este espacio se consigna “Establecer reclamación fundamentada en los siguientes”.

MODELO No. 2 Libro de radicación

Órgano de Justicia Laboral de la entidad _____ Dirección Órgano u Organismo _____ Sindicato Nacional.

Expediente No.	Fecha	Nombres y apellidos	Tipo de reclamación de derechos	Tipo de infracción disciplinaria	Medida disciplinaria	Decisión del OJL					Demanda ante el Tribunal
						cl	sl	clp	nc	Arch.	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)

(1) Se consigna el número del expediente por orden consecutivo anualmente.

(2) Se consigna la fecha en que se presentó la reclamación ante cualquiera de los miembros del Órgano de Justicia Laboral.

(3) Nombres y apellidos del trabajador reclamante.

Se consigna específicamente si es de: contenido económico; mejor derecho; traslado; por disponibilidad; seguridad social a corto plazo; otras reclamaciones.

(4) Se consigna las infracciones de la disciplina, ejemplo: la infracción del horario de trabajo, la ausencia injustificada, la desobediencia, etc. No basta con el inciso hay que poner el nombre de la infracción.

(5) Se consigna la medida disciplinaria aplicada por su nombre, ejemplo: amonestación pública, multa del 25 % del salario de un mes, separación definitiva de la entidad.

(6) CL: Cuando el Acuerdo declara Con Lugar la reclamación. Se consigna el número del Acuerdo y debajo la fecha.

(7) SL: Cuando el Acuerdo declara Sin Lugar la reclamación. Se consigna el número del Acuerdo y debajo la fecha.

(8) CLP: Cuando el Acuerdo declara Con Lugar en Parte. Se consigna el número del Acuerdo y debajo la fecha.

(9) NC: Cuando el Órgano se declara que no es competente para conocer la reclamación. Se consigna el número del Acuerdo y debajo la fecha.

(10) Archivo: Cuando se archiva por no comparecencia, desistimiento del reclamante y otras causas justificadas. Se consigna el número del Acuerdo y debajo la fecha.

(11) Se inscribe la fecha en que se envió la demanda al Tribunal Municipal Popular.

MODELO No. 3 Citación a la comparecencia pública

Por medio de la presente se cita a: _____ a asistir en la comparecencia pública referente a la reclamación del trabajador _____, que se efectuará el día ____ de _____ de 20__ a las _____ horas en el local sito en _____.

Le hacemos saber que debe comparecer con las pruebas de que intenta valerse (testificales, documentales o periciales). De verse imposibilitado de asistir, debe comunicar las causas de su imposibilidad a alguno de los miembros del órgano, a más tardar 24 horas posteriores a la fecha de la citación.

Citado por: _____.

Secretario del Órgano de Justicia Laboral

Fecha de citación: _____ Firma: _____

Persona citada:

Fecha de citación: _____ Firma: _____

MODELO No. 4 Acta de la comparecencia pública

Expediente No. _____

En _____ siendo las _____ del día _____ del mes de _____ de _____, se constituye el Órgano de Justicia Laboral, con el objetivo de conocer de la reclamación establecida por _____ trabajador de la entidad denominada _____ perteneciente a _____ contra la autoridad facultada, representada por _____ que ostenta el cargo de _____.

Comprobado por el Presidente que el Órgano de Justicia Laboral se encuentra constituido en la forma legalmente establecida, se da inicio al acto.

El Secretario procede a la lectura de la reclamación y posteriormente el Presidente concede la palabra al reclamante quien expone: (aquí se expone lo que dice el reclamante).

La parte demandada alega lo siguiente: (aquí se expone lo que alega la autoridad facultada).

Las pruebas propuestas y aceptadas fueron practicadas y su resultado es el siguiente:

(aquí se expone brevemente el resultado de cada una de las pruebas que incluye la declaración de testigos y peritos, cuando las partes hayan presentado documentos y los dictámenes de peritos se anexan al Acta).

Terminado el acto, se extiende la presente que firman para constancia las partes, testigos, peritos y los miembros actuantes del Órgano de Justicia Laboral.

Presidente

Reclamante

Secretario

Demandado

Miembro del OJL

Testigos

Miembro del OJL

Miembro del OJL

Miembro del OJL

Miembro del OJL

MODELO No. 5 Acuerdo del Órgano de Justicia Laboral

Expediente No.	Acuerdo No.	Fecha
----------------	-------------	-------

Visto el expediente No. _____ de la radicación de este Órgano de Justicia Laboral, formado en virtud de la reclamación establecida por _____ vecino de _____ afiliado al Sindicato _____ en su carácter de trabajador de la entidad denominada _____ perteneciente a _____ y sita en _____ contra el demandado _____.

POR CUANTO: (Expresar brevemente los hechos que motivaron la reclamación y la solicitud del reclamante).

POR CUANTO: (Referirse a las pruebas practicadas y brevemente a sus resultados) (1).

POR CUANTO: (Expresar la valoración de los hechos que realiza el Órgano y los fundamentos legales en que se basa la decisión que adopta).

POR TANTO: En uso de las facultades que nos están conferidas,

ACORDAMOS:

PRIMERO: Declarar (2) _____ la reclamación establecida por _____ en su carácter de trabajador de la entidad _____ perteneciente a _____ y en consecuencia se dispone (3) _____.

SEGUNDO: Notifíquese este Acuerdo a las partes interesadas haciéndoles saber que (4)_____.

Dada en _____ los _____ días del mes de _____ de _____.

Presidente

Secretario

Miembro

Miembro

Miembro

Miembro

Miembro

Notificación del Acuerdo

Notificado

Fecha

Notificador

Notificado

Fecha

Notificador

- (1) Exponer cada una de las pruebas practicadas (documental, testigos, peritos) y sus resultados.
- (2) Con lugar, sin lugar, o con lugar en parte, no competente o el archivo del caso.
- (3) Lo que se dispone puede ser entre otros: la nueva medida disciplinaria de menor severidad, la exoneración del trabajador, la ratificación de la medida impuesta por la autoridad facultada, el reconocimiento del derecho reclamado, la reparación de los daños y la indemnización por los perjuicios económicos sufridos cuando corresponda.
- (4) Si es impugnabile o no y ante qué órgano o instancia y dentro de qué término.

MODELO No. 6 Remisión del Expediente al Tribunal Municipal Popular

Expediente No. _____

Órgano de Justicia Laboral de la entidad _____

Órgano, organismo, OSD, entidad nacional _____

Dirección _____

Municipio _____ Provincia _____

Sindicato Nacional _____

Enviamos la demanda presentada contra el Acuerdo No. ____ de fecha _____ en el Expediente No. ____ el que adjuntamos y que contiene los documentos siguientes:

(Relacionar los documentos principales que contiene)

Presidente

Secretario

ANEXO No. 18

CONTROL DE LOS ÓRGANOS DE JUSTICIA LABORAL Y DE LAS COMISIONES QUE RESUELVEN LAS INCONFORMIDADES CON LA SEPARACIÓN DEL SECTOR O ACTIVIDAD

Municipio: _____ Provincia: _____ Sindicato: _____

No.	Entidad donde radica el OJL o la Comisión	Nombre del presidente	Total de trabajadores	Fecha de inscripción

[illegible]

Total de medidas que pueden ser reclamadas ante el OJL																	
															Recl. Comisión	Revisión	
Separación del sector o actividad																	
Total de medidas disciplinarias																	
Medida cautelar																	

MODELO DE RECLAMACIONES ANTE LOS OJL				
Órgano, organismo, OSD, entidad nacional		Entidad, establecimiento o unidad		Sindicato
Municipio		Provincia		Nombre del OJL
PERÍODO				
Reclamaciones de derechos		Reclamaciones	Demanda ante el Tribunal	
			Trabajador	Jefe de la entidad
Causales				
Contenido económico				
Mejor derecho				
Por disponibilidad				
Traslados				
Seguridad Social a corto plazo, de ellos:				
Por subsidio				
Por maternidad				
Jubilación de oficio				
Invalidez parcial				
Otras reclamaciones de derechos				
TOTAL				

Decisiones de los OJL			
Decisiones de los órganos	TOTAL	DISCIPLINA	DERECHOS
Sin lugar			
Con lugar en parte			
Con lugar			
Archivados			
Se declaró no competente			
	CUMPLIMIENTO DE LOS TÉRMINOS		
Decisiones adoptadas	TOTAL	DISCIPLINA	DERECHOS
Fuera de término			
Dentro del término			
TOTAL			