

~~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 avallar 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 recalificación, 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 períodos 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 interrumpidos**

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 interrumpido 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 interrumpido 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 interrumpidos 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 comprendidas 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 participan 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-  
empleo, periódicos y de inspecciones realizadas  
a la entidad; y

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

ARTÍCULO 152.- Las acciones preventivas que  
no pueden adoptarse de manera inmediata, se incor-  
poran 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 corres-  
pondencia con la magnitud del riesgo y las po-  
sibilidades de la entidad;  
c) personas responsables de cada acción, fecha de  
cumplimiento y los recursos necesarios que de-  
ben estar previstos en el plan anual o presu-  
puesto de la organización; y  
d) otras acciones para la mejora de las condiciones  
de trabajo, tales como: inversiones, remodelacio-  
nes, 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 es-  
tablecido 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 higiéni-  
co-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 codifi-  
cados de maniobras para los trabajos que lo re-  
quieran;  
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 habi-  
tuales, 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 traba-  
jo a realizar, los equipos y medios a utilizar y su  
estado técnico, las medidas específicas para garan-  
tizar la seguridad de los trabajadores, los responsa-  
bles de las medidas de seguridad y de la ejecución  
del trabajo.

Cada empleador define, en consulta con la orga-  
nización 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 es-  
tablecido en el artículo 143 del Código de Trabajo,  
las actividades en las que se dictan reglamentos son  
las siguientes:

- a) Importación, fabricación, instalación y explota-  
ción de las máquinas herramientas para elabo-  
rar metales;  
b) importación, fabricación, instalación y explota-  
ción de las calderas de vapor;  
c) importación, fabricación, instalación y explota-  
ción de los equipos generadores de acetileno;  
d) importación, fabricación, instalación y explota-  
ción de la maquinaria agrícola y para elaborar  
madera;  
e) importación, fabricación, instalación y explota-  
ción 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 eléc-  
tricos;  
i) importación, fabricación, instalación y explota-  
ción de los recipientes a presión sin fuego;  
j) importación, fabricación, instalación y explota-  
ción 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 es-  
tablecido 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 1.º 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 1.º 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 (PETROEMPLO); 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 labora-

les 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 cumplan 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 atienden 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			
<p>A PARTIR DE AQUÍ UTILIZAR LAS HOJAS NECESARIAS PARA DESARROLLAR LOS INDICADORES</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. RESULTADOS DEL TRABAJO.</li> <li>2. PREPARACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO.</li> <li>3. CARACTERÍSTICAS PERSONALES EN CORRESPONDENCIA CON LOS PRINCIPIOS DE LA ÉTICA PEDAGÓGICA Y PROFESIONAL.</li> </ol>			

**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  <input type="checkbox"/> MUY BIEN <input type="checkbox"/> BIEN <input type="checkbox"/> REGULAR <input type="checkbox"/> MAL  % DE ASISTENCIA .	<b>RECOMENDACIONES DERIVADAS DE LA EVALUACIÓN</b>		
	<input type="checkbox"/> PASAR AL TERCER NIVEL DE LA ESTIMULACIÓN. <input type="checkbox"/> PASAR AL SEGUNDO NIVEL DE LA ESTIMULACIÓN. <input type="checkbox"/> PASAR AL SALARIO ESCALA. <input type="checkbox"/> PRORROGAR LA PERMANENCIA EN EL CARGO HASTA LA PRÓXIMA EVALUACIÓN. <input type="checkbox"/> PASAR A UN CARGO DE MENOR COMPLEJIDAD PERTENEZCA O NO A ESTA CATEGORÍA. <input type="checkbox"/> DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL.		
<b>EVALUADOR</b>			
NOMBRE Y APELLIDOS	CARGO	FECHA	FIRMA Y CUÑO
OPINIÓN DEL EVALUADO <input type="checkbox"/> CONFORME <input type="checkbox"/> DISCREPA Y APELA <input type="checkbox"/> DISCREPA Y NO APELA			
		FIRMA DEL EVALUADO	FECHA
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-~~