



GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EDICION ORDINARIA

LA HABANA, MIERCOLES 26 DE FEBRERO DE 2003

AÑO CI

Suscripción por Correo Elect.: suscribe@gacetaoficial.cu, Sitio Web : <http://www.gacetaoficial.cu/>

Número 14 – Distribución gratuita en soporte digital

Página 209

MINISTERIOS

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL RESOLUCION No. 59/02

POR CUANTO: El desarrollo integral que requiere el Sistema de la Agroindustria Azucarera para adecuarse a la situación del entorno socio económico del país precisa cambios organizativos en su Sistema Empresarial, y en consecuencia, la aplicación de medidas específicas en el orden laboral y salarial que permitan crear las condiciones necesarias para aplicar el perfeccionamiento empresarial en el sector.

POR CUANTO: La ley adecua, en caso necesario, las disposiciones del Código de Trabajo a las características de las actividades con particularidades muy especiales, tal como lo establece su artículo 6.

POR CUANTO: Se hace necesario la participación de los trabajadores y el movimiento sindical tiene particular relevancia en la lucha por la eficiencia económica y su acción deviene en un factor importante en el logro del apoyo necesario al proceso de toma de decisiones y discusión colectiva en el desarrollo de las relaciones laborales que se derivan de las medidas aprobadas.

POR TANTO: En uso de las facultades que me están conferidas, resuelvo dictar las siguientes:

REGULACIONES SOBRE POLITICA DE CONTRATACION Y SALARIAL PARA EL SISTEMA EMPRESARIAL DEL MINISTERIO DEL AZUCAR

CAPITULO I GENERALIDADES

ARTICULO 1.-Estas Regulaciones establecen las normas para las relaciones de empleo y salariales para el Sistema Empresarial del Ministerio del Azúcar.

ARTICULO 2.-La aplicación de estas Regulaciones comprende a todas las categorías ocupacionales de trabajadores y tiene por objeto, dotar a las entidades de facultades y atribuciones que permitan la mejor utilización de la fuerza de trabajo con que cuentan.

CAPITULO II POLITICA DE INGRESO, PERMANENCIA Y PROMOCION AL EMPLEO SELECCION DEL PERSONAL

ARTICULO 3.-Las entidades del sector, en lo relativo al

ingreso de nuevos trabajadores al empleo, así como su promoción y movimientos hacia otras plazas, temporal o definitivamente vacantes, se rigen por lo establecido al respecto en la Resolución No. 18 de 19 de noviembre de 1990 de este Ministerio.

ARTICULO 4.-Todas las entidades, deben contar con un Sistema de Selección de Personal técnicamente fundamentado que permita, entre otros objetivos, brindar a las Comisiones creadas al amparo de la antes mencionada Resolución No. 18/90, los elementos necesarios para tomar las decisiones que le competen.

ARTICULO 5.-De no existir en el centro, trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos para ocupar una plaza, las entidades quedan obligadas, para cubrir plazas vacantes con personal ajeno a la misma, a realizar este trámite en primera instancia con las filiales de las Oficinas Empleadoras del Ministerio del Azúcar en cada territorio.

Las Oficinas Empleadoras y sus filiales, al evaluar la disponibilidad de fuerza de trabajo propia del sector a partir de la solicitud de las entidades, en un plazo previamente convenido, deben igualmente aplicar el Sistema de Selección de Personal.

ARTICULO 6.- Los trabajadores propuestos por la Oficina Empleadora para ocupar una plaza, deben someterse igualmente a la evaluación de la Comisión de la entidad.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 7.-El período de prueba es la etapa inicial de la relación laboral en la que el trabajador debe demostrar que posee los requisitos y cualidades necesarias para el desempeño de la ocupación que aspira a desempeñar, comprueba que las condiciones y características de la entidad se corresponden con sus intereses y, por su parte, la administración brinda la información, los medios y las condiciones necesarias para lograr este propósito y comprueba si el trabajador posee las condiciones que el cargo u ocupación exige.

ARTICULO 8.-Todo trabajador de nuevo ingreso a la entidad debe pasar el período de prueba, excepto:

- los recién graduados que sean objeto del adiestramiento laboral establecido en la legislación vigente;
- los contratados por tiempo determinado u obra cuando el período del contrato no exceda de seis meses;
- los contratados a domicilio de carácter temporal;

- d) los designados para ocupar cargos de dirección o de funcionarios; y
- e) aquellos que debido a su reconocida trayectoria laboral puedan ser exonerados por el Jefe de la entidad.

El jefe de la entidad puede decidir, en el caso del personal dirigente, los cargos de dirección en los que considere conveniente aplicar un nombramiento provisional antes de designar con carácter definitivo a su titular.

ARTICULO 9.-La duración del período de prueba de todo trabajador que ingrese a una entidad se establece en un rango de entre 30 y 180 días en dependencia de la ocupación o cargo de destino. La administración, de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, determina para cada ocupación o cargo, la duración del mismo en correspondencia con la complejidad y características que estos presenten.

Las ocupaciones o cargos sujetos al período de prueba y los términos acordados se consignan en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 10.- La relación laboral durante el período de prueba se establece de forma escrita con la misma proforma del Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado y al concluir dicho período, siempre que las partes no manifiesten su voluntad en contrario, toma el carácter de Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado o por Tiempo Determinado mayor de seis meses, según sea el caso, lo cual debe consignarse en el mismo.

CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 11.- El Contrato de Trabajo es el acuerdo entre el trabajador y la administración para la formalización de la relación laboral, salvo en los casos en que ésta se establece por designación.

ARTICULO 12.-La capacidad para concertar contratos de trabajo se adquiere a los 17 años de edad. Excepcionalmente, los Directores de Trabajo Provinciales pueden autorizar a jóvenes de 15 y 16 años para que concierten contratos de trabajo, siempre que cumplen los requisitos exigidos por la ley.

ARTICULO 13.-Los tipos de contrato que se utilizan para la formalización de la relación laboral son:

- a) el Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado, el que incluye el de por tiempo indeterminado cíclico;
- b) el Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado u Obra;
- c) el Contrato de Trabajo a Domicilio.

ARTICULO 14.-El Contrato de Trabajo se concierta siempre por escrito y una vez suscrito, la administración retiene una copia del mismo y entrega una al trabajador.

Cuando la entidad no cumple con la obligación de suscribir el Contrato de Trabajo por escrito, la relación laboral se presume por el hecho de estar el trabajador ejecutando una labor con conocimiento y sin oposición de la administración, procediéndose de inmediato a formalizarse la relación laboral que corresponde.

ARTICULO 15.-La proforma de los contratos de trabajo se determina por la entidad, conteniendo al menos los datos siguientes:

- a) nombre, apellidos y domicilio de los contratantes y el carácter con que comparecen;
- b) tipo de contrato;
- c) denominación de la ocupación o cargo que desempeña y las labores que debe realizar de acuerdo con la organización del trabajo establecida para su puesto de trabajo por la entidad;
- d) cuando se trate de egresados de nivel medio o superior comprendidos en el período de adiestramiento laboral, se señalará en esta cláusula la condición de "Graduado en Adiestramiento";
- e) normas de conductas de carácter general o específicas y características personales, en caso que se exijan para el desempeño de la ocupación o cargo;
- f) lugar donde se desarrollarán las labores pactadas, duración de la jornada y horario de trabajo, cuantía y período de pago del salario y condiciones de seguridad y salud en el trabajo;
- g) fecha en que comienza a regir el contrato, duración cuando se trate de un contrato por tiempo determinado u obra y causas por las que puede terminar el contrato; y
- h) firma de las partes contratantes.

ARTICULO 16.-El Contrato de Trabajo termina por las causas generales siguientes:

- a) acuerdo de las partes o iniciativa de una de las partes;
- b) jubilación del trabajador;
- c) extinción de la entidad laboral, cuando no exista otra que se subrogue en su lugar; y
- d) vencimiento de término fijado o la conclusión de la labor pactada, cuando se trate de los contratos por tiempo determinado u obras;
- e) fallecimiento del trabajador.

ARTICULO 17.-A la terminación del Contrato de Trabajo el trabajador tiene derecho a percibir el salario por la labor realizada y al pago de las vacaciones anuales acumuladas y a otros beneficios a los que tenía derecho durante el desarrollo de su trabajo.

EL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO

ARTICULO 18.-El Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado se concierta para realizar labores de carácter permanente para la entidad ya sean éstas continuas, discontinuas o cíclicas, y en consecuencia, no expresa la fecha en que el mismo puede terminar. Los trabajadores objetos de este contrato forman parte de la plantilla fija.

ARTICULO 19.-El Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado se utiliza para realizar:

- a) labores permanentes para la entidad donde el trabajador está sujeto al cumplimiento de la jornada oficialmente establecida;
- b) labores permanentes para la entidad en las que de forma excepcional se requiere que el trabajador este sujeto a una jornada laboral inferior a la oficialmente establecida para el día, la semana o el mes, con un límite no menor del 50% del tiempo de la jornada de que se trate;
- c) labores discontinuas o cíclicas de carácter permanente para la entidad.

ARTICULO 20.-Cuando el Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado se concierta para realizar labores discontinuas o cíclicas, la relación laboral se suspende en los períodos intercielos, reanudándose una vez que comience el ciclo.

La administración debe determinar los puestos sujetos a esta condición, e incluye su relación en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Están sujetos a este contrato todos los puestos de trabajo asociados a la operación del central, el laboratorio, el transporte ferroviario y automotor de caña y azúcar, los centros de recepción, la cosecha mecanizada y otros de similar carácter.

ARTICULO 21.-Cuando la administración requiera incorporar durante la totalidad o parte del intercielo a otras labores en la propia entidad o en las unidades productoras de caña o agropecuarias o al estudio, a un trabajador contratado por tiempo indeterminado para labores discontinuas o cíclicas, debe consignarlo en el Contrato de Trabajo, quedando la administración obligada a garantizar empleo en este período y el trabajador a incorporarse a las actividades establecidas en dicho contrato.

ARTICULO 22.-Los trabajadores contratados por tiempo indeterminado cíclico, cuya entidad no requiera sus servicios en los períodos intercielos, y así aparezca consignado en el contrato de trabajo, pueden durante ese período, establecer cualquier tipo de contrato con otra entidad.

ARTICULO 23.-El Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado termina por iniciativa de la administración por las causas siguientes:

- a) pérdida por el trabajador de la Idoneidad Demostrada para el desempeño de la ocupación o cargo tanto por razones de ineptitud como por incumplimiento de las normas de conducta de carácter general y específica o de las características personales que se exijan;
- b) declaración de disponibilidad del trabajador por amortización de la plaza que ocupa, siempre que no exista reubicación laboral o, existiendo, no sea aceptada por él, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente;
- c) sanción de separación definitiva de la entidad por la inobservancia de las normas de conductas establecidas en el Reglamento Disciplinario Interno y la legislación laboral vigente en materia de disciplina;
- d) incumplimiento por el trabajador de las obligaciones contraídas en el Contrato de Trabajo;
- e) invalidez parcial del trabajador acreditada por peritaje médico, cuando no acepte injustificadamente las ofertas de reubicación laboral o de envío a cursos de recalificación o rehabilitación;
- f) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos cuando excedan de seis meses;
- g) vencimiento del plazo de la licencia no retribuida para el cuidado de los hijos, sin que la trabajadora o el trabajador se haya reintegrado al trabajo;
- h) otras causales establecidas en la ley.

EL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO U OBRA

ARTICULO 24.-El Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado u Obra se concierta para realizar labores eventuales o emergentes y, consecuentemente, su vigencia está acotada a un período de tiempo dado o mientras perdure una situación laboral determinada.

Los trabajadores sujetos a este tipo de contrato no forman parte de la plantilla fija de la entidad contratante.

ARTICULO 25.-El Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado u Obra se utiliza para:

- a) realizar labores eventuales o emergentes para la entidad. En estos casos el contrato no puede exceder de un año;
- b) sustituir a trabajadores ausentes por las causas justificadas previstas en la legislación vigente, en cuyo caso su duración es hasta el regreso del titular de la plaza de que se trate;
- c) la ejecución de labores u obras en lugares lejanos al domicilio de la entidad, en las que resulte más económico contratar la fuerza de trabajo que reside en dichos lugares durante la ejecución;
- d) cursos de capacitación profesional;
- e) cumplimiento del servicio social por parte de los recién egresados de nivel medio y superior;
- f) realizar laborales de duración determinada, en la que de forma excepcional se requiere que el trabajador esté sujeto a una jornada laboral inferior a la oficialmente establecida para el día, la semana o el mes, con un límite no menor del 50% del tiempo de la jornada de que se trate; y
- g) realizar labores cuya duración está determinada por la realización de un proyecto definido, en cuyo caso el contrato estará acotado al período en que se requiere la labor del trabajador, ya sea para el tiempo total previsto en el proyecto o para una etapa de éste.

ARTICULO 26.-El Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado u Obra que exceda de seis meses termina por iniciativa de la administración de la entidad antes de concluir la labor pactada, por las causas siguientes:

- a) pérdida por el trabajador de la Idoneidad Demostrada para el desempeño de la ocupación o cargo tanto por razones de ineptitud como por incumplimiento de las normas de conducta de carácter general y específica o de las características personales que se exijan en la legislación vigente y en el Reglamento Disciplinario Interno de la entidad;
- b) incorporación del trabajador al cual se encontraba sustituyendo;
- c) amortización de la plaza que ocupaba en sustitución del trabajador ausente, antes de la incorporación del mismo;
- d) sanción de privación de libertad por sentencia firme;
- e) incumplimiento por el trabajador de las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo;
- f) falta de abastecimiento técnico material que impida cumplir la labor pactada;
- g) cumplimiento de la labor pactada.

ARTICULO 27.-En los contratos de trabajo que se concierten para el personal a incorporar a cursos de capacita-

ción profesional, incluirán una cláusula que establezca la obligación que tiene el cursista graduado, de permanecer laborando en la entidad por el período convenido, para la amortización de los gastos incurridos en su preparación.

ARTICULO 28.-Los egresados incorporados al trabajo que no cumplan con la obligación contraída a que se refiere el artículo anterior, por violaciones de la disciplina laboral que dé lugar a su separación definitiva o cuya relación laboral con la entidad terminó por voluntad del trabajador, tienen que rembolsar las cantidades percibidas en concepto de estipendio en una cuantía proporcional al tiempo convenido para la amortización de los gastos incurridos en su preparación.

Si el egresado seleccionado para desempeñar una plaza se niega a ello, incumpliendo así el compromiso contraído, la cuantía a rembolsar es equivalente a la cantidad total recibida por concepto de estipendio, garantía salarial o salario.

ARTICULO 29.-Cuando el egresado comience a trabajar y abandone su plaza antes del tiempo establecido, incumpliendo el compromiso contraído de laborar en la entidad el tiempo convenido, se considera que por cada dos meses laborados después de concluido el curso, ha amortizado la cantidad recibida en un mes por concepto de estipendio, garantía salarial o salario, debiendo rembolsar el resto no amortizado.

ARTICULO 30.-El Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado u Obra cuya duración no exceda de seis meses termina por voluntad de la administración o del trabajador, al vencimiento del término de aviso previo de siete días.

ARTICULO 31.-La administración que contrata a un trabajador por tiempo determinado u obra puede liquidar sus vacaciones en cada pago o al finalizar el contrato.

No obstante, cuando la relación laboral se presume debe extenderse por un período superior al año, las vacaciones anuales pagadas se acumulan y disfrutan por el trabajador según lo establecido en la ley.

ARTICULO 32.-Si al vencimiento del término pactado en el Contrato de Trabajo, continúa la relación laboral por un período superior a treinta días, sin que medie prórroga del mismo, el contrato original se transforma en Contrato por Tiempo Indeterminado y el trabajador tiene derecho a exigir la suscripción del nuevo contrato y la entidad debe proceder de inmediato.

ARTICULO 33.-El Director de Trabajo Municipal puede autorizar una prórroga, por una vez, de los contratos de trabajo por tiempo determinado en labores eventuales o emergentes por períodos superiores a un año, cuando circunstancias excepcionales así lo aconsejen, por solicitud de las entidades interesadas.

ARTICULO 34.-El Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado que se concierta con un trabajador contratado por tiempo indeterminado dentro de la misma entidad, será para labores distintas a las habituales y en diferentes horarios de trabajo.

EL CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO

ARTICULO 35.-El Contrato de Trabajo a Domicilio se suscribe con la finalidad de que el contratado elabore pro-

ducciones o realice determinados trabajos en su domicilio por encargo de la administración de la entidad, previa aprobación de la Dirección de Trabajo Provincial.

ARTICULO 36.-El Contrato de Trabajo a Domicilio puede suscribirse con carácter temporal y, excepcionalmente, con carácter permanente, en las actividades que a esos fines establezca el Ministerio del Azúcar, de común acuerdo con el Sindicato Nacional correspondiente. La administración puede suscribir este tipo de contrato de trabajo con cualquier interesado, exceptuando los pensionados por invalidez total.

Cuando el contrato es de carácter permanente, el trabajador forma parte de la plantilla fija y le asisten todos los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral y de seguridad social vigente.

ARTICULO 37.-Los contratos de trabajo a domicilio se conciertan bajo las condiciones generales siguientes:

- a) se suscriben siempre por escrito y tienen como término la fecha en que cualquiera de las partes decida no continuar la relación laboral, correspondiendo a la parte que tome la decisión informarlo con siete días hábiles de antelación al cese de esta relación;
- b) cuando se trate de un contrato de carácter permanente, la relación laboral termina por las mismas causas establecidas para el contrato por tiempo indeterminado;
- c) la administración entrega la materia prima y demás objetos o medios de trabajo para la elaboración de la producción o la realización del trabajo dado; en caso de que estos medios no pertenezcan al trabajador;
- d) la inutilización, extravío o sustracción de la materia prima y demás objetos o medios de trabajo entregados al trabajador a domicilio es pagado por éste a la entidad, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la responsabilidad material, con independencia de la responsabilidad penal que le sea exigible;
- e) las partes convienen el lugar y fecha de entrega y recogida de la materia prima y de los artículos y productos elaborados o del resultado del trabajo en cuestión. El contrato contiene las especificaciones en cuanto a la calidad de la producción a elaborar o el trabajo que se pacte;
- f) las partes convienen el salario y las formas y sistemas de pago por el trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente así como la fecha y periodicidad en que se efectuará la remuneración. Al trabajador cuya relación laboral es de carácter permanente, se aplica la legislación en materia de justicia laboral;
- g) la entidad establece e informa al trabajador las reglas para fiscalizar oportunamente la ejecución de la producción o del trabajo pactado. La entidad es la encargada de comercializar la producción;

ARTICULO 38.-Los trabajadores que laboran en su domicilio tienen derecho a que en cada pago de su trabajo se le liquide el 9,09% por concepto de vacaciones pagadas, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes. Cuando el contrato a domicilio es de carácter permanente, las partes acuerdan si la liquidación de las vacaciones es en cada pago o si se acumula para su disfrute posterior.

ARTICULO 39.-Los trabajadores que laboren en virtud de contratos de trabajo a domicilio de manera temporal tienen derecho a que se les reconozca el tiempo de duración de los expresados contratos como tiempo de servicios a los fines de las prestaciones de la seguridad social que les puedan corresponder, si con posterioridad prestan servicios en una entidad laboral mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado, determinado u obra o a domicilio con carácter permanente.

ARTICULO 40.-A los fines de cumplimentar lo dispuesto en materia de Seguridad Social para los trabajadores comprendidos en el artículo anterior, cada entidad laboral confecciona el registro de años de servicios laborados en virtud de los contratos de trabajo a domicilio y expide oportunamente, al cesar la relación laboral, las certificaciones pertinentes al trabajador para su custodia.

ARTICULO 41.-El trabajador contratado a domicilio que por enfermedad u otra causa justificada no pueda cumplir con los plazos establecidos para la entrega de la producción terminada o la realización del trabajo pactado, debe informar este particular a la entidad y ambas partes pueden convenir la fecha en que se reanudarán los efectos del contrato firmado.

EL TRASLADO PROVISIONAL DEL TRABAJADOR POR INTERES DE LA ENTIDAD

ARTICULO 42.-La administración puede trasladar provisionalmente al trabajador, dentro o fuera de la propia entidad, para que éste realice labores similares o distintas a las pactadas en el contrato de trabajo, por interés estatal, para la elaboración de proyectos multidisciplinarios, o cuando existan situaciones de emergencia, o para evitar la paralización de las labores o eliminar sus consecuencias en la entidad, o un grave perjuicio para la economía.

ARTICULO 43.-El traslado provisional por interés de la entidad no puede exceder, sin el consentimiento del trabajador, de sesenta días al año, ni implicar afectación salarial para el mismo.

Durante esta etapa, el trabajador devengará su salario por su entidad o en la entidad donde presta sus servicios a partir de:

- a) el salario del puesto que pasa a ocupar bajo las formas de pago establecidas en el mismo;
- b) el 100% de su salario promedio durante los últimos seis meses.

Si se tratase de trabajadores de empresas azucareras o mieleras, u otras empresas cuya actividad varía en forma estable de un período a otro, el salario promedio a que se hace referencia será el que corresponda a la última zafra o período principal realizado.

ARTICULO 44.-El traslado provisional por necesidad estatal y de conformidad con el trabajador, se consigna mediante un acta anexa al contrato de trabajo firmada por ambas partes, en la que se inscribe el nombre de la entidad que recibe al trabajador, la labor a desempeñar y el tiempo que se requiere el trabajo del mismo.

La entidad que recibe al trabajador, está obligada a informar con la periodicidad que se acuerde, la asistencia y

desempeño del trabajador. En caso de que el trabajador cobre su salario en la entidad que lo recibe, una vez culminado éste, debe entregarle la certificación oficial de tiempo de servicio y salarios pagados debidamente sellada, el que a su retorno lo entrega a la administración de su entidad para ser incluido en su Expediente Laboral.

ARTICULO 45.-Si el trabajador opta por laborar definitivamente en el puesto de trabajo para el cual fue trasladado provisionalmente, se le aplica el salario establecido para la ocupación o cargo que corresponda.

ARTICULO 46.-El trabajador, durante el tiempo que dure su traslado provisional o prestación de servicio mantiene los beneficios establecidos que le correspondan según lo dispuesto en la legislación vigente.

MODIFICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 47.-Las estipulaciones del contrato de trabajo pueden ser modificadas por voluntad coincidente de las partes, por cambio de la plaza que ocupa el trabajador, por las estipulaciones de los convenios colectivos de trabajo, por disposición legal u otras causas.

Para que las modificaciones tengan vigencia a todos los efectos legales, se suscribe por las partes un anexo al mismo, en el cual se señalan los cambios que se efectúan, la fecha en que se ponen en vigor dichos cambios y la conformidad de las partes mediante las firmas correspondientes.

EL EXPEDIENTE LABORAL

ARTICULO 48.-El Expediente Laboral es el documento que contiene los datos y antecedentes de la historia laboral del trabajador, estando la entidad en la obligación de confeccionar, actualizar y conservar en perfecto estado el de cada uno de los trabajadores con los que establezca una relación laboral por un período superior a 6 meses.

A su vez el trabajador tiene derecho a examinar su Expediente Laboral en cualquier momento, en presencia de los funcionarios competentes, a los fines de conocer la situación en que se encuentra la documentación que lo integra.

ARTICULO 49.-En caso de deterioro o pérdida parcial o total de los expedientes laborales, las entidades estarán responsabilizadas con esta situación y realizarán las gestiones necesarias para reconstruir la historia laboral de los trabajadores afectados, con independencia de la responsabilidad que se exija al dirigente o funcionario correspondiente.

A tales efectos, las entidades están obligadas a expedir las certificaciones oficiales que sean requeridas en el proceso de reconstrucción de los expedientes laborales extraviados o destruidos, a solicitud de los trabajadores o de las Direcciones de Trabajo u otras empresas.

ARTICULO 50.-Las entidades del Ministerio de Azúcar vienen obligadas a confeccionar el Modelo EL-1, cuya proforma aparece anexo al presente Reglamento, a los trabajadores que se incorporen al trabajo por un período superior a 6 meses y no poseen Expediente Laboral.

A los trabajadores en activo que poseen el Expediente Laboral al momento de emitirse este Reglamento sólo se les mantienen actualizadas en los Modelos EP-1, EP-2, EP-3 y EP-4, la información contenida en el referido Modelo EL-1.

y dispondrán de un año para proceder a la inclusión de Modelo EL-1 en el Expediente Laboral de sus trabajadores.

En ningún caso podrán ser destruidos los Modelos EP-1, EP-2, EP-3 y EP-4, que permanecen en el Expediente Laboral sin continuar su actualización.

ARTICULO 51.-El Expediente Laboral está constituido por los documentos siguientes:

- a) modelo EL-1 o los Modelos EP-1 al EP-4 hasta tanto puedan ser sustituidos por el primero;
- b) contratos de trabajo y sus anexos correspondientes;
- c) nombramientos;
- d) boleta de Asignación del Graduado;
- e) documento emitido por la autoridad competente que acredite la calificación del trabajador;
- f) documentos relacionado con la Seguridad Social que acredite tiempo de trabajo y salarios devengados o ambos;
- g) copia de Resoluciones sobre sanciones laborales y judiciales que tengan implicaciones en el orden laboral, una vez que sean firmes y mientras que no sea rehabilitado el trabajador en lo laboral;
- h) peritaje médico;
- i) copia del acta de entrega del expediente laboral;
- j) índice de relación de documentos.

Cuando se proceda a incluir el Modelo EL-1 en el Expediente Laboral, se extraerán y entregarán al trabajador todos aquellos que no se correspondan con los relacionados anteriormente.

ARTICULO 52.-Los documentos que tienen validez legal para certificar el nivel educacional de graduados de la enseñanza media y superior son los siguientes:

- a) título emitido por el centro de enseñanza correspondiente a favor del graduado;
- b) certificación del centro de enseñanza en el que se graduó.

ARTICULO 53.-A los fines de facilitar su inclusión en el Expediente Laboral, cuando el graduado se presente a la entidad a la cual se vincula, el documento acreditativo del nivel alcanzado es el título emitido por el centro de enseñanza correspondiente y la entidad transcribe los datos que aparecen en el documento presentado, utilizando para ello el "Modelo de Certificación" que aparece como anexo la presente Resolución.

ARTICULO 54.-Para tramitar la baja de un trabajador y antes de hacerse efectiva la misma, la entidad y el trabajador en cuestión, revisan de conjunto los documentos que integran el Expediente Laboral. La entidad cuenta con un término de 10 días a partir de la revisión del Expediente Laboral para actualizarlo e incluirle los documentos que falten en el mismo.

ARTICULO 55.-Cumplido el requisito a que se refiere el artículo anterior, el representante de la entidad procede a foliar los documentos contenidos en el Expediente Laboral, los que se relacionan en un índice que se archiva en el expediente, adjuntando una copia al acta de entrega de este documento, mostrándose mediante firma la conformidad de las partes respecto al contenido del mencionado índice.

ARTICULO 56.-El acta a la que se hace referencia se confeccionará en original, el que será incluido en el Expe-

diente Laboral y dos copias, una de las cuales se entrega al trabajador y la otra la conserva la entidad durante cinco años. La proforma del acta de entrega del Expediente Laboral, aparece anexo a la presente Resolución.

ARTICULO 57.-Una vez cumplidos los trámites a que se refieren los artículos anteriores se procede a la entrega del Expediente Laboral al trabajador en sobre debidamente sellado quien lo tendrá bajo su custodia hasta tanto no establezca otra relación laboral.

ARTICULO 58.-El trabajador que custodia su Expediente Laboral está obligado a su conservación y cuidado, manteniéndolo debidamente sellado mientras se mantenga desvinculado laboralmente.

En los casos de extravío el trabajador debe presentar en la Dirección de Trabajo del municipio de su residencia, la copia del acta de entrega de su Expediente Laboral, a los fines de recibir orientaciones de cómo rehacer el mismo.

El trabajador que también haya extraviado el acta de referencia, estará obligado a presentarse en la entidad donde causó baja, a los fines de obtener un duplicado de dicho documento. En el nuevo expediente que se le confeccione se consignará la pérdida del anterior.

ARTICULO 59.-En el caso de trabajadores que abandonen injustificadamente la entidad y no sea posible su localización, las entidades continuarán realizando gestiones para entregarles su Expediente Laboral, que incluye a sus familiares, manteniendo éste bajo su custodia por el período de tres años, decursado el cual se procederá a su incineración levantando el Acta correspondiente, conservando el documento que acredita los años de servicio del trabajador.

En casos de fallecimiento del trabajador u otras causas que impiden su entrega al trabajador se le da el Expediente Laboral a los familiares y, si éstos no lo aceptan, la entidad lo mantiene bajo su custodia por el período de un año, decursado el cual se procederá a su incineración levantando, del mismo modo, el acta correspondiente. En los casos de trabajadores a los que se les imponga una sanción de privación de libertad mayor de seis meses el plazo de custodia se extenderá por el tiempo que dure la sanción.

CAPITULO III

REGIMEN DE TRABAJO Y DESCANSO

ARTICULO 60.-La duración normal de la jornada de trabajo, así como las pausas dentro de la jornada diaria y el descanso semanal, y las cuestiones relativas al trabajo extraordinario, los días de conmemoración nacional y feriados y vacaciones anuales pagadas, se rigen por lo establecido en el Código de Trabajo.

CAPITULO IV

PLANTILLAS DE CARGOS

ARTICULO 61.-Al diseñar su plantilla la entidad debe tener en cuenta los niveles de actividad y productividad proyectados. La plantilla de cargos de la empresa es un documento oficial aprobado por el director de la entidad.

ARTICULO 62.-En las empresas azucareras y mieleras, la plantilla oficial de cargos de la entidad es la que corresponde al período de zafra. No obstante, dispondrán además

de una plantilla de no zafra que elabora en el mismo formato y se actualizan anualmente.

ARTICULO 63.-La plantilla aprobada de la entidad puede ser modificada por ésta cuando resulte necesario, siempre que ello no afecte los indicadores directivos y de eficiencia de la entidad, debiendo además brindar la información, que sobre este asunto establezca en su momento o requiera la autoridad facultada.

ARTICULO 64.-Las entidades deben, a partir de los calificadores de cargos aprobados por la legislación vigente, elaborar los perfiles de cargo en cada puesto de trabajo, que garanticen el trabajo estable durante toda la jornada laboral, y precisen los conocimientos, habilidades, responsabilidades específicas y características personales que se requiere del trabajador para su adecuado desempeño.

CAPITULO V POLITICA SALARIAL

ARTICULO 65.-El salario constituye la forma principal de retribución por el trabajo y es uno de los elementos más dinámicos de las relaciones de producción, por lo que se requieren formas organizativas que permitan cumplir el principio de distribución socialista en correspondencia con los cambios que se producen en la naturaleza y características del trabajo, debiendo lograrse los siguientes objetivos básicos:

- a) obtener la más estrecha vinculación entre el salario recibido por el trabajador y los resultados económicos productivos obtenidos, tanto individual como colectivamente;
- b) autofinanciar la aplicación de cualquiera de las medidas salariales establecidas en la presente Resolución a partir de sus resultados económicos reales.

ARTICULO 66.-En las actividades en que se apliquen Sistemas de Pago o Estimulación por los Resultados Finales del Trabajo, su factibilidad se mide a partir del comportamiento de los indicadores económicos de la actividad donde se aplique, especialmente la reducción de los gastos totales, el incremento de la productividad por trabajador y proporcionalmente, el incremento del ingreso medio por trabajador.

ARTICULO 67.-Forman parte del salario los pagos adicionales a las tarifas o salarios de la escala de los puestos de trabajo, establecidos por la legislación salarial vigente en el país, entre ellos, el pago del Coeficiente Ramal de Interés Económico Social (15% Ramal), y los pagos por concepto de nocturnidad, antigüedad y por condiciones laborales anormales.

ARTICULO 68.-Se establece un Coeficiente de Interés Económico Social del 15% del salario para todos los trabajadores de las empresas azucareras, mieleras, de los grupos empresariales agroindustriales y los trabajadores que participan en las actividades de la zafra azucarera, el que expresa multiplicando las tarifas más el incremento por las Condiciones Laborales Anormales (CLA) por 1.15

ARTICULO 69.-El pago por concepto de nocturnidad se establece en las entidades del sector, para todos los trabajadores cuyo régimen de trabajo comprenda cuatro o más

horas en el horario de 7:00 p.m. a 6:00 a.m., a razón de 0.08 centavos por hora para los que poseen turnos fijos y 0.16 centavos por hora para los que laboran en turnos rotativos, por el tiempo realmente trabajado.

ARTICULO 70.-El pago por antigüedad para los trabajadores de las empresas azucareras y mieleras, se les mantiene a quienes lo venían percibiendo en virtud de lo establecido en la Resolución del 13 de octubre de 1980 del anteriormente denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. Para los incorporados al Complejo Agroindustrial a partir del 26 de diciembre de 1986, reciben el pago por concepto de antigüedad los trabajadores que laboran en la operación del central azucarero o mielero y el mantenimiento integral de estas empresas, lo que incluye las áreas de:

- a) basculador y planta moledora;
- b) purificación, concentración y cristalización ;
- c) centrifugación, envase y manipulación;
- d) energética (planta eléctrica, planta de vapor, planta de tratamiento de agua);
- e) laboratorio azucarero;
- f) jefes de turno y personal técnico de producción del central directamente vinculados al proceso de producción de azúcar;
- g) personal de mantenimiento.

Para estos trabajadores, se establece un incremento de su salario fijo que incluye el 15% de Coeficiente de Interés Económico Social por años de servicio a aplicar en la forma siguiente:

AÑOS DE SERVICIOS	% DE INCREMENTO
5 o más	5
10 o más	7
15 o más	9
20 o más	12
25 o más	15

ARTICULO 71.-Los Operadores y Operadores Mecánicos de Combinadas Cañeras vinculados laboralmente a empresas estatales tienen derecho a recibir el pago adicional por años de servicios de la forma siguiente:

AÑOS DE SERVICIOS	% DE INCREMENTO
3 a 4 años	10
5 a 7 años	15
8 o más años	20

ARTICULO 72.-Tienen derecho a recibir las cuantías establecidas los trabajadores que se encuentren laborando en las antes mencionadas áreas ininterrumpidamente durante los años establecidos para cada caso. Los trabajadores que pasan a laborar en otra empresa azucarera o mielera en esas áreas, conservan el derecho al cobro de los años de servicios acumulados; los Operadores de Combinadas Cañeras que pasen a laborar a otra empresa dentro de la propia actividad conservan igualmente el derecho al cobro de los años de servicios acumulados.

ARTICULO 73.-Los Operadores de Combinadas Cañeras que vienen laborando en las Unidades Básicas de Producción Cooperativa Cañeras y se incorporan a una entidad estatal azucarera para ejercer esta ocupación, se les reconoce al momento de su incorporación los años de servicio acumu-

lados en dicha actividad, incluyendo el tiempo laborado antes y durante su permanencia en la Unidad Básica de Producción Cooperativa.

ARTICULO 74.-Los trabajadores comprendidos en los artículos 70 y 71 enviados a cumplir misiones internacionales, civiles o militares se les reconocen, al momento de su reincorporación, los años de servicio acumulados en las actividades antes mencionadas.

Los trabajadores que pasen a desempeñar cargos dirigentes en el sindicato; a los que sean promovidos a un nivel superior dentro del Ministerio del Azúcar; a los electos o designados por el Partido Comunista de Cuba y el Gobierno para desempeñar otras responsabilidades y a los seleccionados para cursos de superación, post grado u obtención de conocimientos superiores, se les reconocen, a partir del momento de su reincorporación, los años de servicio acumulados.

Al resto de los trabajadores que pasan a otras actividades o áreas dentro o fuera de la propia entidad o del Ministerio del Azúcar, no abarcadas en las amparadas por los artículos 70 y 71, una vez que se reincorporen a las mismas, se les reconoce, transcurridos dos años a partir de su reincorporación, el tiempo de servicio acumulado incluyendo los dos años antes mencionados.

ARTICULO 75.-A los trabajadores amparados en los artículos 70 y 71 que laboran solamente en períodos de zafra, se les considera ésta como un año a los efectos del pago por los años de servicios.

ARTICULO 76.-Los pagos por Otros conceptos, que se encuentren legalmente autorizados se mantendrán sin incrementarse ni en su cuantía ni en la cantidad de trabajadores que abarca.

ARTICULO 77.-La fuente de financiamiento para la aplicación de las medidas salariales serán entre otras:

- a) incremento de la producción o los servicios;
- b) reducción de los gastos en general y del gasto de salario por peso de producción o servicio vendido, en particular.

ARTICULO 78.-El salario base a establecer para el diseño de Sistemas de Pago por Resultado en las actividades agropecuarias es de hasta 225.00 pesos mensuales.

EL PAGO DEL SALARIO EN LOS INTERCICLOS DE LOS PROCESOS

ARTICULO 79.-Los períodos interciclos en las entidades del Ministerio del Azúcar no constituyen interrupciones laborales.

ARTICULO 80.-En las empresas azucareras y mieleras, o cualquier otra entidad con procesos de similar carácter, los trabajadores contratados durante el interciclo cobran el salario de la ocupación que pasen a desempeñar bajo la forma de pago establecida en la misma.

No obstante, el jefe de la entidad tiene la facultad, siempre que no deteriore los indicadores económicos planificados, de autorizar el pago del 100% del salario fijo que corresponda al cargo del trabajador en el ciclo principal, condicionado al cumplimiento de la tarea asignada.

ARTICULO 81.-Los trabajadores que durante los interciclos pasen a laborar como miembros o contratados por las

Unidades Básicas Productoras Cañeras o Agropecuarias, reciben su salario o anticipo por dichas unidades bajo las formas de pago establecidas en su reglamento interno.

ARTICULO 82.-Los trabajadores, contratados por todo el año para una entidad, que durante el interciclo o parte de él, pasen por interés de su entidad a prestar servicios en las Unidades Básicas Productoras Cañeras o Agropecuarias, reciben su salario por las tarifas legalmente establecidas y bajo la forma de pago aprobada para la actividad que realicen. Adicionalmente el jefe de la entidad puede autorizar, siempre que no deteriore los indicadores económicos planificados, un pago adicional de hasta el 40% del salario promedio que el trabajador recibe durante el último ciclo principal laborado.

El Jefe de la entidad excepcionalmente queda facultado para mantener el 100% del salario promedio que corresponda al cargo del trabajador en el último ciclo principal laborado, condicionado al cumplimiento de la tarea asignada

En ambos casos el salario se paga por la entidad de origen del trabajador, la que contrata con la Unidad Básica Productora el cobro del servicio prestado, asumiendo las diferencias que puedan originar las garantías salariales concedidas.

ARTICULO 83.-Los trabajadores que durante los interciclos se incorporen como estudiantes o instructores a cursos de superación planificados por la entidad, recibirán el 100% de su salario promedio, los estudiantes y un 20% adicional los instructores, condicionado a su asistencia a clases, su rendimiento académico y calidad de la docencia.

ARTICULO 84.-Los trabajadores empleados en el estudio quedan obligados a reincorporarse a la producción o los servicios por necesidades de carácter inaplazable estando la administración obligada a su vez a garantizarle las vías para continuar sus estudios si no hubiesen terminado.

CAPITULO VI CAPACITACION

LAS NORMAS DE COMPETENCIA LABORAL

ARTICULO 85.-Las normas de competencia laboral definen los conocimientos y comportamientos observables en cada puesto o área, que están relacionados con un desempeño bueno o excelente del trabajo.

En consecuencia, todas las entidades trabajarán por definir las normas de competencia laboral asociadas tanto a los puestos de trabajo, como a las áreas que conforman los procesos productivos, de servicios o funcionales de cada entidad.

ARTICULO 86.-El proceso de estudio e implementación de las Normas de Competencia laboral se basa en la organización del trabajo establecida, por lo que es indispensable su perfeccionamiento previo.

ARTICULO 87.-El Ministerio del Azúcar definirá los centros a acreditar la certificación de competencias laborales, así como el procedimiento para ello. Todos los trabajadores deberán conocer y certificar las normas de competencia del puesto de trabajo que desempeñan.

La correspondencia entre la certificación obtenida por el trabajador y su desempeño, se evaluará a partir del compor-

MOVIMIENTOS										MODELO EL-1
No.	ALTA			BAJA			Organismo	Empresa	Establecimiento	Aprobado Firma
	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año				

OCUPACION, PROFESIONES, CARGOS Y ESTRUCTURA DEL SALARIO															
No.	ALTA			BAJA			Cargo, profesio- nes que ocupa	Categ. Ocup.	Salario Escala	Pagos Adic.	Detalle Incremento				Aprobado Firma
	Día	Mes	Año	Día	Mes	Año									

**MODELO DE CERTIFICACION DE LOS DATOS
QUE ACREDITAN EL NIVEL EDUCACIONAL
DE GRADUADOS DE LA ENSEÑANZA MEDIA
Y SUPERIOR PARA SU INCORPORACION
AL EXPEDIENTE LABORAL**

Yo: _____
que ocupo el cargo de: _____
en la entidad: _____
Certifico: que ante mí fue mostrado el Título de: _____
el que fue expedido a favor de: _____
por el centro de Educación Superior denominado: _____

e inscrito al Tomo _____ Folio _____ en fecha que obra en los archivos del referido centro.
Consta el cuño y la firma correspondiente que certifica dichos datos.
Y para que así conste, firmo la presente a los ____ días del mes de _____ de _____.

Nombre y firma del representante de la administración

Nombre y firma del trabajador

ACTA DE ENTREGA DEL EXPEDIENTE LABORAL

En cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento para la aplicación de la política de empleos se procede a la entrega del Expediente Laboral del Trabajador:

cuyos datos personales son:

Dirección: _____

No de carné de Identidad: _____ por haber terminado su relación laboral por la siguiente causa:

en la entidad laboral: _____ ubicada en: _____

comprometiéndose a asumir la responsabilidad de su custodia hasta tanto establezca una nueva relación laboral por más de seis (6) meses.

Revisando los documentos que integran el Expediente, los cuales aparecen relacionados en el índice elaborado a tales efectos, copia del cual se anexa y conforme a las partes, se firma la presente a los _____ días del mes de _____ de _____.

Representante de la
Administración o Dirección
de Trabajo

Trabajador

RESOLUCION No. 60/02

POR CUANTO: Mediante Acuerdo adoptado por el Consejo de Estado el 22 de octubre de 1999, quien resuelve fue designado Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: Mediante Acuerdo No. 4085 de 2 de julio del 2001, del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros se otorga al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la atribución de Proponer y controlar la política salarial y de estimulación por los resultados alcanzados en el trabajo.

POR CUANTO: La aplicación de sistemas de pago y de estimulación por los resultados del trabajo ha favorecido el incremento de la eficiencia económica, la productividad del trabajo, la producción y los servicios y los ingresos de los trabajadores.

POR CUANTO: La experiencia acumulada en la aplicación de los sistemas de pago y de estimulación aconseja, oído el parecer de la Central de Trabajadores de Cuba, el perfeccionamiento de los procesos de su elaboración, aplicación y control.

POR TANTO: En el ejercicio de las atribuciones que me están conferidas;

Resuelvo:

PRIMERO: Aprobar y poner en vigor, para el año 2003, los Lineamientos para la Elaboración, Aplicación y Control de los Sistemas de Pago y Estimulación por los Resultados, que aparecen en anexo a la presente, formando parte integrante de la misma.

SEGUNDO: A los efectos de esta Resolución, se considera:

- Sistema de pago:** el que vincula el salario fijo, o al menos una parte del mismo, a los resultados económicos productivos alcanzados.
- Sistema de estimulación:** aquel que, en adición al salario fijo, establece determinadas cuantías salariales por el

cumplimiento y sobrecumplimiento de indicadores de eficiencia.

TERCERO: Los ingresos en moneda nacional que reciben los trabajadores por la aplicación de sistemas de pago y de estimulación por los resultados, se consideran salario a todos los efectos legales.

CUARTO: Los Jefes de los Ministerios de la Industria Sideromecánica; de la Industria Ligera; de la Industria Alimentaria y de la Informática y las Comunicaciones, aprueban los sistemas de pago y estimulación por los resultados, en las entidades que se le subordinan o atienden metodológicamente, en base a lo que por la presente se establece.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Los sistemas de pago y de estimulación aprobados mediante Resoluciones específicas de este Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mantienen su vigencia de acuerdo a lo que en ellas se establece.

SEGUNDA: La presente Resolución no es de aplicación en las entidades a las que tengan implantado el Perfeccionamiento Empresarial.

TERCERA: Se deroga la Resolución No. 36, de fecha 15 de Octubre del 2001 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Reglamento para la Elaboración, Aprobación y Control de los sistemas de pago y de estimulación en moneda nacional por los resultados del trabajo.

CUARTA: Se faculta al Viceministro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que dicte las disposiciones que resulten necesarias para la mejor aplicación de lo dispuesto en la presente.

QUINTA: Esta Resolución entra en vigor a partir de su fecha.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en Ciudad de La Habana, a los 20 días del mes de diciembre del 2002.

Alfredo Morales Cartaya
Ministro de Trabajo
y Seguridad Social

LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACION, APLICACION Y CONTROL DE LOS SISTEMAS DE PAGO Y ESTIMULACION POR LOS RESULTADOS

INTRODUCCION:

La experiencia recogida en los últimos años sobre la aplicación de los sistemas de pago y de estimulación por los resultados, demuestra que han favorecido el cumplimiento y sobrecumplimiento de los indicadores básicos de los planes de las entidades y el incremento del ingreso de los trabajadores.

La adecuada aplicación de los sistemas constituye también un proceso que propicia el avance hacia el Perfeccionamiento Empresarial, por cuanto debe fundamentarse en el mejoramiento de la organización de la producción y del trabajo y la planificación de los recursos materiales financieros y laborales, de forma tal que coadyuven a la consecución de los objetivos económicos y productivos de la entidad.

La situación que enfrenta el país para el año 2003, a partir del impacto que provoca la crisis que afecta la economía mundial, aconseja adoptar las medidas que potencien la efectividad de los sistemas de pago y de estimulación, por lo que es necesario su perfeccionamiento.

Para lograr este objetivo, los Organismos de la Administración Central del Estado, los Consejos de la Administración Provinciales y del Municipio Especial Isla de la Juventud y las Entidades Nacionales, al momento de presentar las propuestas de sus empresas subordinadas, deben cumplir los siguientes lineamientos.

I. Principios:

1. Garantizar la elevación de la productividad del trabajo, el crecimiento de la producción y los servicios; la disminución de los costos y gastos, fundamentalmente de materias primas y materiales, combustible y energía, así como el incremento del salario de los trabajadores.
2. Los sistemas deben ser sencillos, medibles, flexibles y estimulantes.
 - a) Sencillos, para permitir la comprensión y aceptación por los trabajadores.
 - b) Medibles, para poder cuantificar los resultados y garantizar su control.
 - c) Rigurosos, para influir en el incremento constante de la eficiencia y la eficacia.
 - d) Flexibles, para posibilitar su adecuación a los cambios que se produzcan en la organización de la producción y del trabajo.
 - e) Estimulantes para que exista la posibilidad y el interés por parte de todos los trabajadores de aumentar la eficiencia y eficacia.
3. En su elaboración deben participar los trabajadores y el Sindicato, con el objetivo de que este proceso sea transparente y cuente con el apoyo del colectivo.

II. ETAPAS DE ELABORACION DEL SISTEMA DISEÑO DEL SISTEMA

A partir de la organización de la producción y los servicios de la entidad y de los objetivos previstos en el plan de negocios, se diseña el sistema, definiendo los indicadores formadores y condicionantes.

Esta etapa constituye el momento más importante y forma parte de la elaboración del plan de producción o servicios, donde deben tenerse en cuenta los niveles de actividad a alcanzar, las reservas productivas acumuladas, los materiales y materias primas que se van a utilizar, el flujo de caja que debe garantizar las operaciones financieras, los demás gastos del proceso, los resultados que deben obtenerse y la cuantía de retribución para los trabajadores.

Con esta información, la administración de la entidad, en coordinación con la organización sindical, elabora el Proyecto de Reglamento de Estimulación, el que debe ser estructurado teniendo en cuenta los elementos siguientes:

1. Objetivos
2. Premisas
3. Indicadores formadores
4. Indicadores condicionantes
5. Fuente de financiamiento

6. Marco de aplicación

7. Cuantías

1) Objetivos:

Los objetivos deben definir los resultados a alcanzar, tales como aumentar la producción y los servicios, elevar la productividad del trabajo, disminuir los costos de materias primas, materiales y portadores energéticos, reducir las reservas productivas acumuladas, lograr un mayor aprovechamiento de las capacidades productivas o de servicio y reducir las mermas, entre otros, así como incrementar el ingreso de los trabajadores.

2) Premisas:

El cumplimiento de las premisas que se detallan a continuación garantiza que el sistema esté en condiciones de cumplir los objetivos propuestos. Existen premisas que, por su importancia, son de estricto cumplimiento, con independencia de que puedan incluirse otras, en correspondencia con las características de la actividad.

- a) resultado de la última auditoría recibida, la que no debe exceder de 18 meses de realizada, con calificación de aceptable o satisfactoria, emitido por el Ministerio de Auditoría y Control, o por la Unidad Central de Auditoría del Organismo, o por la Organización Superior Empresarial a la que se subordina, o por el Consejo de la Administración Provincial o del Municipio Especial Isla de la Juventud, según corresponda, o por una entidad externa aprobada por el Ministerio de Finanzas y Precios. El alcance de la auditoría es el regulado en la Resolución 85/02 del Ministerio de Auditoría y Control, a los efectos de las Organizaciones Empresariales de Base;
- b) no deteriorar el gasto de salario por peso de Valor Agregado Bruto, respecto al real del año anterior;
- c) aseguramiento financiero-material mínimo indispensable para realizar de manera estable su plan productivo o de servicios.
- d) las áreas donde se aplique deben constituir unidades económicas independientes o, al menos, centros de costo.
- e) los trabajadores deben dominar el sistema y expresar su consentimiento antes de su aplicación.
- f) vinculación del salario de los dirigentes a un sistema de pago o de estimulación por los resultados.

3) Indicadores Formadores:

Son los que precisan el resultado final que debe obtenerse con la aplicación del sistema y determinan la formación del monto de estimulación generado por el mismo.

4) Indicadores Condicionantes:

Garantizan que no se produzcan deterioros en los índices que expresan la eficiencia de la entidad, como resultado de la aplicación del sistema. De incumplirse, implican la disminución parcial o total del estímulo y su magnitud depende de los parámetros que se establezcan.

5) Fuente de Financiamiento:

La fuente de financiamiento tiene su origen en el ahorro relativo de salario y en el ahorro relativo de los gastos. En este último caso, pueden ser gastos de materias primas y materiales, energéticos, o gastos totales.

No se aplicarán sistemas de pago o de estimulación cuya fuente de financiamiento sea la distribución de utilidades, con excepción de las Granjas Estatales de Nuevo Tipo y las Entidades que hayan sido autorizadas expresamente.

6) Marco de aplicación:

El marco de aplicación son los trabajadores que estarán comprendidos en los sistemas de pago y estimulación. Por su incidencia, pueden ser directos o indirectos, según su influencia en los resultados finales.

7) Cuantías:

Las cuantías establecen la magnitud del estímulo a otorgar, en proporción a los resultados que se alcancen. Dicha cuantía no debe exceder la magnitud que se logra en la reducción de los costos o el incremento de la productividad del trabajo.

III. PRESENTACION DEL SISTEMA:

El sistema de pago o de estimulación se presenta por la entidad a su organismo superior, que tiene la responsabilidad de evaluarlo, verificar y certificar que se cumplen las premisas y principios establecidos, y lo remite al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los organismos que tienen descentralizada la facultad de aprobar su aplicación, una vez verificados los anteriores aspectos, son aprobados por el Jefe del mismo.

En el caso de las entidades que tienen autorizado sistemas de pago y de estimulación comprendidos en compendios ramales, presentarán las propuestas a las Direcciones Provinciales de Trabajo, las que evaluarán el cumplimiento de los lineamientos presentes.

IV. APROBACION DEL SISTEMA:

La aprobación de los sistemas de pago y de estimulación se efectuará antes de que finalice el año y, excepcionalmente antes que concluya el primer trimestre del año. Transcurrido ese término, no se efectuarán aprobaciones.

La aprobación de los sistemas de pago y de estimulación se realizan por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o por los Jefes de Organismo a los que se les haya descentralizado esta facultad. En el caso de los sistemas ramales comprendidos en diferentes compendios, serán autorizados por las direcciones de trabajo provinciales correspondientes, las que deben verificar que se cumplen las premisas establecidas en los presentes lineamientos.

Esta aprobación es válida por el período de un año calendario, decursado el mismo se deberán evaluar los resultados económicos alcanzados y elaborar una nueva propuesta para el próximo año. De cambiar las condiciones bajo las que se aprobó el sistema, debe proponerse de inmediato su modificación, en coordinación con la organización sindical correspondiente.

V. IMPLANTACION DEL SISTEMA:

Una vez aprobado el sistema por la facultad correspondiente, se impartirán seminarios a los funcionarios de la entidad responsabilizados con su implementación, y a los dirigentes de la Organización Sindical, a los efectos de garantizar su preparación para una correcta aplicación de lo aprobado.

Posteriormente se dará una asamblea con los trabajadores que son objeto de aplicación del sistema, donde se les explicarán los objetivos, principios, premisas, indicadores, fuente de financiamiento y cuantías del sistema. Una vez realizada la asamblea, la dirección de la organización sindical recogerá la conformidad de los trabajadores y la constancia de que se encuentran preparados para que el sistema sea aplicado con eficiencia. Sin este requisito, no se puede aplicar.

Para aplicar el sistema que le ha sido aprobado, la entidad debe contar con un Reglamento Interno de Distribución, previamente elaborado y evaluado con la organización sindical correspondiente, el que forma parte del Convenio Colectivo de Trabajo.

VI. CONTROL Y EVALUACION DEL SISTEMA:

La evaluación del sistema tiene que contemplar tanto la eficiencia económica general de la empresa como el análisis de cómo se han comportado los principales indicadores económicos productivos. Esta responsabilidad corresponde al Director de la empresa y es indelegable.

El Organismo al que se subordina la empresa, está obligado a evaluar periódicamente la marcha de la aplicación y los resultados obtenidos, adoptando las decisiones que correspondan a ese nivel para erradicar cualquier desviación detectada.

El Director de Trabajo Provincial, cuando se compruebe mediante los levantamientos realizados que se incumple lo regulado en estos lineamientos, queda facultado para suspender la aplicación del sistema si este ha sido aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o esa Dirección, lo que comunica por escrito al Director de la entidad y al Secretario General de la Organización Sindical a ese nivel, enviando copia a la Dirección de Organización y Retribución del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El sistema no puede ser restablecido hasta que no sean resueltos los problemas que dieron origen a su suspensión.

De tratarse de un sistema aprobado por alguno de los organismos facultados para su aprobación, el Director de Trabajo Provincial envía a la Dirección de Organización y Retribución del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social un informe donde se exprese el incumplimiento que se ha detectado en dicho sistema de pago y estimulación, a los efectos de ponerlo en conocimiento del organismo que lo aprobó, a fin de que se adopten las medidas correspondientes.

VII. PRINCIPALES INDICADORES QUE EXPRESAN LA EFICIENCIA DE LA APLICACION DE LOS SISTEMAS DE PAGO Y DE ESTIMULACION

Con independencia de que la Entidad seleccione los indicadores que más se ajusten al cumplimiento de su objeto social, existe un grupo de ellos que expresan en gran medida la eficiencia empresarial, por lo que se toman de base a los efectos de la inspección del trabajo y la evaluación que se realiza a través de los levantamientos que efectúan las Direcciones de Trabajo Provinciales. Estos indicadores son los siguientes:

Indicadores	U/M	REAL Anterior (1)	PLAN 2003 (2)	REAL 2003 (3)	2/1	3/1	3/2
1. Ventas	MP						
2. Valor Agregado Bruto	MP						
3. Gastos Totales	MP						
4. Fondo de Salario	MP						
5. Promedio de Trabajadores	UNO						
6. Productividad mensual a partir del Valor Agregado Bruto	PESOS						
7. Salario Medio Mensual	PESOS						
8. Trabajadores abarcados	UNO						
9. Trabajadores beneficiados	UNO						
10. Cuantía promedio de estimulación por trabajador beneficiado	PESOS						
11. Gasto de salario por peso de Valor Agregado Bruto	PESOS						
12. Gasto total por peso de venta	PESOS						
13. Utilidades después de Impuesto	MP						

VIII. VALOR AGREGADO BRUTO:

Por ser el Valor Agregado Bruto un indicador que se mide desde hace apenas un año en nuestro país, a continuación, se ofrece la forma de su cálculo

I. Sectores Industria, Construcción, Agropecuario, Silvicultura (Actividades Productivas), Transporte Marítimo Internacional, Otras Actividades Productivas, Ciencia y Técnica (empresas).

900 a 915 – Ventas

(-) 800 a 804 – Devoluciones y Rebajas en Ventas

(+) 916 a 919 – Subsidios a Productos

(+) Aumento o (-) Disminución de la Variación de los Saldos de las cuentas 183 a 210 - Producción Terminada (valorado a precios de venta).

(-) Aumento o (+) Disminución de las variaciones por conceptos distintos a producción y entrega de las Cuentas 183 a 210. Producción Terminada (valorado a precios de venta).

(-) Disminución o (+) Aumento de la Variación de los Saldos de las Cuentas 700 a 730- Producción en Proceso.

(-) Aumento (+) Disminución por conceptos distintos a costo y producción de las cuentas 700 a 730 - Producción en Proceso

(-) Saldos de los Elementos de Gastos del año registrados en las Cuentas 700 a 730- 10000 – Materias Primas y Materiales.

30000 - Combustibles

40000 - Energía

70000 - Amortización de las cuentas 300 a 309 - Gastos Diferidos a Corto Plazo y 310 a 319 - Gastos Diferidos a Largo Plazo, así como los Activos Fijos Intangibles.

80000 - Otros Gastos Monetarios (excepto Gastos en Comisión de Servicios y por Estimulación).

II. Sector Comercio (Incluye Gastronomía).

900 a 905 - Ingresos de Operación Comercial (Ventas).

(+) Subsidios por Diferencias de Precios(Sólo en Comercio Exterior y Mayorista).

(-) 800 a 804 – Devoluciones y Rebajas en Ventas.

(-) 805 a 809 – Impuestos por las Ventas.

(-) 810 a 818 – Costo de Ventas.

= Margen Comercial

(-) Saldos de los Elementos de Gastos del año registrados en las Cuentas 825 a 834 – Gastos de Operación Comercial, por conceptos de:

10000 – Materiales Auxiliares.

30000 - Combustibles

40000 – Energía

70000 – Amortización de las Cuentas 300 a 309 – Gastos Diferidos a Corto Plazo y 310 a 319- Gastos Diferidos a Largo Plazo, así como de los Activos Fijos Intangibles.

80000 - Otros Gastos Monetarios (excepto Gastos en Comisión de Servicios y por Estimulación).

III. Resto de los Sectores (Comunicaciones, Turismo etc.)

900 a 905 – Ingresos de Operación (Ventas)

(-) 800 a 804 – Devoluciones y Rebajas en Ventas.

(-) 805 a 809 - Impuestos por las Ventas

(-) Saldos de los Elementos de Gastos del año registrados en las cuentas 825 a 834 – Gastos de Operación por conceptos de:

10000 – Materiales

30000 - Combustibles

40000 – Energía

70000 – Amortización de las Cuentas 300 a 309 – Gastos Diferidos a Corto Plazo y 310 a 319- Gastos Diferidos a Largo Plazo; así como de los Activos Fijos Intangibles.

80000 - Otros Gastos Monetarios (excepto Gastos en Comisión de Servicios y por Estimulación)

PROPUESTA DE ACUERDOS

Aprobar los Lineamientos Generales para la Elaboración, Aplicación y Control de los Sistemas de Pago y de Estimulación por los Resultados

Responsable: Consejo Dirección MTSS

Fecha: Inmediata

Encargar a la Dirección de Organización y Retribución del Trabajo, en coordinación con la Dirección Jurídica que elabore la Resolución que ponga en vigor los Lineamientos Generales para la Elaboración, Aplicación y Control de los Sistemas de Pago y de Estimulación por los Resultados

Responsable: Dirección de Organización y Retribución del Trabajo

Fecha: 30 de noviembre

RESOLUCION No. 61/02

POR CUANTO: Mediante el Acuerdo adoptado por el Consejo de Estado el 22 de octubre de 1999, quien resuelve fue designado Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: Conforme al Acuerdo No. 4085, de fecha 2 de julio del 2001, Apartado Segundo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es el organismo encargado de proponer, dirigir, controlar y evaluar sistemáticamente la política del Estado y del Gobierno en materia laboral, salarial, seguridad y protección en el trabajo y de prevención, atención y seguridad social.

POR CUANTO: El Ministerio del Azúcar desarrolla un proceso de reestructuración de la agroindustria azucarera para el cual este Ministerio dictó la Resolución No. 35 del 22 de agosto del 2002, "Reglamento para el tratamiento laboral y salarial especial aplicable a los trabajadores disponibles como consecuencia de las medidas de reestructuración de la agroindustria azucarera"

POR CUANTO: Como consecuencia de la magnitud y complejidad de la reestructuración de la agroindustria azucarera, durante el proceso de aplicación de la mencionada Resolución No. 35/2002 determinados aspectos vinculados al tratamiento salarial y laboral de los trabajadores abarcados en la medida han sido objeto de diferentes interpretaciones, por lo que se hace necesario establecer un tratamiento homogéneo con las precisiones que aparecen consignadas en esta Resolución.

POR TANTO: En ejercicio de las facultades que me están conferidas;

Resuelvo:

PRIMERO: Los trabajadores que cobran el salario promedio son aquellos que como consecuencia del proceso de reestructuración, requieren ser reubicados en otros organismos, o que dentro del propio organismo o empresa, pasan a realizar funciones diferentes, así como los que son incorporados al estudio o la impartición de la docencia.

SEGUNDO: El salario promedio dentro del marco de la aplicación de la Resolución No. 35/02 de este Ministerio,

siempre y para cualquier entidad será el devengado por el trabajador en el período comprendido en el año Zafra 2001-2002, o sea, desde el 1ro. de julio del 2001 hasta el 30 de junio del 2002.

TERCERO: El cálculo del salario promedio se realiza dividiendo los ingresos totales recibidos durante el año zafra 2001-2002, entre 12 meses o entre el tiempo realmente laborado si éste fuese menor.

En el salario promedio a que se hace referencia, se incluye todo lo devengado por concepto de salario durante el año Zafra 2001-2002, así como los ingresos obtenidos por concepto de utilidades y por la aplicación de sistemas de pago que no fueron considerados salarios, siempre que éstos hayan sido aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CUARTO: Los trabajadores y dirigentes cuyas entidades o unidades empresariales de base cambian de denominación o nivel de subordinación, así como los que pasan a ocupar puestos de trabajo que modifican la nomenclatura o categoría ocupacional del que poseían, pero en los que se mantienen similares actividades y funciones, no se consideraran trabajadores reubicados, por lo que mantendrán el salario fijo de la plaza que ocupaban si este fuese mayor que el de la nueva plaza.

QUINTO: Los trabajadores que como consecuencia del proceso de reestructuración, les corresponde devengar en su nuevo puesto el salario promedio a que hace referencia esta Resolución, podrán optar entre este salario o del puesto que pasan a desempeñar, bajo las formas de pago establecidas en el mismo.

SEXTO: Los trabajadores que se incorporen al estudio o la Impartición de la docencia, tienen derecho al disfrute de 30 días de vacaciones anuales pagadas en el período que se planifique dentro del curso escolar.

Igualmente recibirán los beneficios de la seguridad social que son calculados tomando como base de los salarios promedios, y según los procedimientos establecidos.

SÉPTIMO: Los trabajadores incorporados al estudio quedan obligados a reincorporarse a la producción o los servicios por necesidades de carácter inaplazable, y las administraciones tienen que garantizarle las vías para continuar sus estudios si no hubiesen terminado.

OCTAVO: Los trabajadores que presentan incapacidad temporal por enfermedad o accidente, los que se encuentren movilizados para cumplir otras actividades o disfrutando de licencias retribuidas o no, los que por razones establecidas en la legislación vigente no puedan incorporarse de inmediato a algunas de las formas de empleo que se le ofertan, así como aquellos que durante el proceso de entrevistas han quedado pendientes de reubicación, pasarán a una plantilla suplementaria de la empresa, manteniendo su vínculo con la misma hasta que puedan recibir el tratamiento establecido en la legislación vigente.

NOVENO: Los trabajadores disponibles producto de anteriores procesos de redimensionamiento al amparo de lo establecido en la Resolución No. 6/94 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y que actualmente son atendi-

dos por las Oficinas Empleadoras del Ministerio del Azúcar en cada provincia, podrán acogerse dentro del actual proceso a las siguientes modalidades:

- a) incorporación al estudio como empleo, manteniendo el 100% del salario fijo que devengaban al ser declarados disponibles;
- b) incorporación a impartir docencia como empleo, manteniendo el 100% del salario fijo que devengaban al ser declarados disponibles, incrementado en un 20%;
- c) ser propuestos, previa conformidad del trabajador y en los casos en que proceda, para recibir los beneficios esta-

blecidos en el artículo 10 de la Resolución No. 35/02 de este Ministerio.

DÉCIMO: Se faculta al Viceministro correspondiente de este Ministerio para que dicte las disposiciones necesarias para la adecuada aplicación de la presente.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en Ciudad de La Habana, a los 26 días del mes de diciembre del 2002.

Alfredo Morales Cartaya
Ministro de Trabajo
y Seguridad Social