

# GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA  
MINISTERIO DE JUSTICIA

**Información en este número**

Gaceta Oficial No. 013 Ext. Especial de 25 de octubre de 2010

FE DE ERRATA

MINISTERIO

Trabajo y Seguridad Social

R. No. 35/10

# GACETA OFICIAL



## DE LA REPUBLICA DE CUBA

### MINISTERIO DE JUSTICIA

EXT. ESPECIAL

LA HABANA, LUNES 25 DE OCTUBRE DE 2010

AÑO CVIII

Sitio Web: <http://www.gacetaoficial.cu/> — Calle O No. 216 e/ 23 y 25, Plaza de la Revolución.

Teléfono: 836-1880

Número 13

Página 169

#### FE DE ERRATA

En la Gaceta Oficial Extraordinaria Especial No. 12 de fecha 8 de octubre de 2010 en la que aparece la Resolución No. 35/2010 de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social por error de edición se publicó el Artículo 9 con un contenido distinto al original. Seguidamente y para su mejor comprensión se publica el texto íntegro de la referida Resolución.

#### MINISTERIO

#### TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

#### RESOLUCION No. 35/2010

**POR CUANTO:** Por Acuerdo del Consejo de Estado de la República de Cuba, de 2 de marzo de 2009, la que suscribe fue designada Ministra de Trabajo y Seguridad Social.

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

**POR CUANTO:** Las experiencias acumuladas aconsejan la necesidad de perfeccionar el tratamiento laboral y salarial a los trabajadores disponibles e interruptos y dejar sin efecto un grupo de resoluciones dictadas por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social que no se ajustan a las condiciones actuales de la economía, con el objetivo de garantizar el empleo racional de la fuerza de trabajo y fortalecer el papel del salario y su relación con los resultados del trabajo.

**POR CUANTO:** El Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros en fecha 30 de septiembre de 2010, acordó el tratamiento diferenciado de seguridad social para los trabajadores declarados dis-

ponibles que reúnen los requisitos establecidos en la Ley, sin encontrarse vinculados laboralmente.

**POR TANTO:** En el ejercicio de las facultades que me están conferidas resuelvo dictar el siguiente:

#### REGLAMENTO SOBRE EL TRATAMIENTO LABORAL Y SALARIAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES DISPONIBLES E INTERRUPTOS

#### CAPITULO I GENERALIDADES

**ARTICULO 1.-**A los fines de este Reglamento se considera:

- amortización de plaza: acción de cancelar o desactivar una plaza que hasta ese momento venía siendo ocupada con carácter permanente;
- plazas del perfil del cargo: son aquellas que pertenecen a cargos que con independencia de su denominación, los trabajadores que las ocupan cumplen tareas afines en determinadas ramas o actividad laboral, poseen igual nivel de formación técnico profesional y similares condiciones de trabajo;
- Comité de Expertos: órgano asesor cuya misión principal es recomendar al jefe de la entidad laboral sobre la determinación de la idoneidad demostrada del trabajador para su permanencia. Las entidades laborales consideradas legalmente como objetivos estratégicos nacionales, man-

tienen las comisiones que actualmente existen, al amparo de la legislación vigente;

- d) entidad laboral (en lo adelante entidad): organización con fines económicos, administrativos, sociales y otros, con personalidad jurídica y capacidad legal para concertar relaciones laborales, como son los órganos del Estado y el Gobierno, organismos de la Administración Central del Estado y demás unidades presupuestadas, entidades nacionales, empresas y grupos empresariales y otras reconocidas en la ley o facultadas por su organismo superior a funcionar como tales;
- e) extinción: cese de una entidad laboral, debidamente autorizada por la autoridad u órgano facultado para ello;
- f) fusión: unificación de dos o más entidades laborales dando origen a una nueva; o la unión de una o varias entidades en otra ya existente;
- g) conversión: cambio de forma jurídica de una unidad económica, como por ejemplo la transformación de una organización económica estatal en empresa estatal, de una empresa estatal en unidad presupuestada o de estatal a otra forma de gestión económica;
- h) salario básico: es la remuneración que comprende la tarifa de la escala salarial, más los pagos adicionales establecidos legalmente y se utiliza en los casos previstos en la legislación. No se consideran los pagos adicionales condicionados al cumplimiento de determinados indicadores asociados a los resultados de trabajo;
- i) traspaso: transferir una entidad laboral o centro de trabajo de un organismo, empresa o unidad organizativa a otro diferente; y
- j) garantía salarial: protección económica proporcional al salario, que devenga el trabajador al momento de ser declarado disponible o interrumpido durante el período que dispone el presente Reglamento, cuando no puede ser reubicado por falta de propuestas de empleo o por razones consideradas justificadas.

ARTICULO 2.-La denominación de Comité de Ingreso que identifica al órgano asesor del jefe de la entidad para el reconocimiento o confirmación de la pérdida de la idoneidad demostrada, que establece la Resolución No. 8 de 1ro. de marzo de 2005 y en cualquier otra disposición de este Ministerio, se sustituye por la de Comité de Expertos.

El procedimiento para la constitución y funcionamiento de éste, es el que aparece en el Anexo del presente Reglamento, siendo parte integrante de esta Resolución.

## CAPITULO II TRATAMIENTO A LOS TRABAJADORES DISPONIBLES

### SECCION PRIMERA

#### Requisitos para los procesos

ARTICULO 3.-En el presente Capítulo se regula el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores declarados disponibles, como consecuencia de la amortización de plazas del perfil del cargo que desempeñan, debido a:

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

ARTICULO 4.-Son sujetos de la aplicación del presente Capítulo los trabajadores contratados por tiempo indeterminado o designados para ocupar una plaza, así como aquellos trabajadores que, aun cuando su relación laboral es de carácter permanente, el tipo de contrato que suscriben es por tiempo determinado, de acuerdo con las regulaciones específicas emitidas al respecto.

Los trabajadores durante el cumplimiento del Servicio Social o el período de adiestramiento laboral no son sujetos de lo establecido en el presente Reglamento.

ARTICULO 5.-Los procesos por la aplicación de las medidas reguladas en el Artículo 3, 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 Central de Trabajadores de Cuba.

ARTICULO 6.-La aprobación de las medidas reguladas en el Artículo 3, tienen que conllevar a la reelaboración de la plantilla de cargos de la

entidad laboral, como premisa para conocer las plazas que se amortizan y la cantidad de trabajadores disponibles.

## SECCION SEGUNDA

### Determinación de los trabajadores disponibles

ARTICULO 7.-El principio de idoneidad demostrada rige el proceso de determinación de los trabajadores que permanecen en la entidad laboral y de los disponibles, sobre la base de que cada cargo sea ocupado por el trabajador más idóneo, lo que debe evitar cualquier manifestación de favoritismo, así como de discriminación de género o de otro tipo.

ARTICULO 8.-El jefe de la entidad laboral, previa consulta con la organización sindical correspondiente y teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Expertos, determina los trabajadores idóneos que permanecen laborando en la entidad y los que quedan disponibles.

En el análisis que realiza la administración para la determinación de los trabajadores que permanecen laborando en la entidad y los que quedan disponibles, están comprendidos todos los trabajadores a que se refiere el Artículo 4 de este Reglamento.

La declaración de trabajador disponible, será notificada al interesado mediante escrito del jefe de la entidad.

ARTICULO 9.-Al trabajador que es declarado disponible la administración 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, movilizaciones militares u otras movilizaciones de interés económico y social;
- 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) su permanencia en la microbrigada;
- g) el disfrute de otras licencias legalmente concedidas;
- h) el período de suspensión de la relación laboral amparado legalmente; e
- i) otras situaciones que expresamente autoriza la ley.

La notificación al trabajador la efectúa la administración de su entidad de origen o la que se subrogó en su lugar el mismo día que se reincorpora y se le aplica el tratamiento laboral y salarial regulado en el presente Reglamento.

Cuando excepcionalmente no exista la subrogación por otra entidad, el jefe del órgano del Estado y el Gobierno, del organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional o Consejo de la Administración, define la entidad de su sistema que da cumplimiento a lo establecido.

ARTICULO 10.-En el caso de la fusión de dos o más entidades, para asesorar al jefe de la nueva entidad, se constituyen con carácter temporal uno o varios Comités de Expertos, integrados por representantes de las administraciones, organizaciones sindicales y trabajadores de las entidades que se fusionan, para que éstos formulen las recomendaciones correspondientes en la determinación de los trabajadores idóneos que permanecen laborando y los que se declaren disponibles.

ARTICULO 11.-En los casos de extinción de una entidad, la administración está obligada a gestionar la reubicación de los trabajadores con el órgano del Estado y el Gobierno, organismos de la Administración Central del Estado, entidad nacional o consejos de la Administración al que se subordina, o en otras entidades o actividades.

ARTICULO 12.-La determinación de los cuadros y dirigentes, que permanecen laborando y de los que quedan disponibles, es decidido por las autoridades u órganos facultados para designarlos o elegirlos, conforme a los procedimientos establecidos en la ley o el reglamento específico del órgano del Estado y el Gobierno, organismos de la Administración Central del Estado, entidad nacional o consejos de la Administración de que se trate. Igual tratamiento se aplica a los funcionarios.

## SECCION TERCERA

### Tratamiento laboral y salarial

ARTICULO 13.-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 u organismo de la Administración Central del Estado, 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, la administración del centro 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.

ARTICULO 14.-Las administraciones de las entidades, 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 gestiona su reubicación en cualquier entidad o actividad laboral.

ARTICULO 15.-A los maestros y profesores, técnicos agropecuarios y otros que laboran en actividades no afines a su especialidad que son declarados disponibles se les debe coordinar la reubicación preferentemente en plazas de su perfil, de conjunto con los organismos correspondientes.

ARTICULO 16.-El trabajador reubicado temporal o definitivamente en el sector estatal recibe el salario por la plaza que pase a ocupar, de acuerdo con las formas y sistemas de pago aplicados, según la legislación vigente.

ARTICULO 17.-El trabajador disponible que no pueda ser reubicado, cobra como garantía salarial el equivalente al ciento por ciento del salario básico de un mes, a partir de lo cual se procede a terminar la relación laboral.

Transcurrido el mes, si el trabajador no ha logrado emplearse y acumula diez años o más de servicio, recibe una garantía salarial equivalente al sesenta por ciento del salario básico de la forma siguiente:

- a) hasta un mes para los trabajadores que acrediten de diez a diecinueve años de servicio;
- b) hasta dos meses para los trabajadores que acrediten de veinte a veinticinco años de servicio;
- c) hasta tres meses para los trabajadores que acrediten de veintiséis a treinta años de servicio;
- d) hasta cinco meses para los trabajadores que acrediten más de treinta años de servicio.

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

ARTICULO 18.-Los trabajadores, una vez conocida la propuesta de empleo, disponen de hasta cinco días hábiles para informar al jefe de la entidad o al dirigente en quien éste delegue, su aceptación o no.

La administración deja constancia escrita de la propuesta realizada a cada trabajador, entregándole una copia al interesado.

ARTICULO 19.-El trabajador disponible que no acepte injustificadamente la propuesta de reubicación laboral, sólo tiene derecho a recibir de la administración la garantía salarial equivalente al sesenta por ciento del salario básico de un mes, a partir de lo cual se procede a la terminación de su relación laboral.

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 días naturales, si es justificada o injustificada la no aceptación de la propuesta de reubicación laboral, lo que notifica al interesado por escrito, a los efectos de la garantía salarial que pueda corresponderle.

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

ARTICULO 20.-Los trabajadores reubicados temporalmente mantienen su vínculo laboral 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 del Estado y el Gobierno, organismos de la Administración Central del Estado, entidad nacional o Consejo de la Administración correspondiente.

ARTICULO 21.-Las entidades laborales, 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.

ARTICULO 22.-La acumulación en tiempo y salario de las vacaciones anuales del trabajador disponible reubicado temporalmente, la efectúa la entidad laboral 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.

ARTICULO 23.-Al momento de dar por terminada la relación laboral, por cualquier causa, incluidas la reubicación definitiva y la no acepta-

ción por el trabajador disponible de la propuesta de empleo, la administración de la entidad efectúa la liquidación en efectivo de las vacaciones anuales pagadas pendientes de disfrutar.

ARTICULO 24.-Respecto a los trabajadores disponibles que se reubican con carácter definitivo en otra entidad laboral, las administraciones deben proceder en cuanto a los expedientes laborales, de conformidad con la legislación vigente en la materia.

En el caso de los trabajadores disponibles reubicados con carácter temporal, las entidades laborales 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 laboral temporal.

Cuando se trate de trabajadores que al vencimiento de la garantía no han logrado emplearse o estén laborando en el sector no estatal, la administración le hace entrega del expediente laboral y la certificación de su deuda bancaria, dejando constancia escrita de la entrega y recepción de estos documentos.

ARTICULO 25.-En correspondencia con lo establecido en el Artículo 17, los trabajadores disponibles reubicados temporalmente, cobran la garantía salarial durante los períodos no laborados, consecutivos o no, dentro del término que les corresponde por este Reglamento.

ARTICULO 26.-A los fines de lo establecido en el Artículo 17, en el caso de los trabajadores a los que se les aprobó una dispensa salarial para ocupar una plaza que resultó racionalizada, se considera ésta como su salario básico.

ARTICULO 27.-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 de la plaza que pasan a ocupar.

#### SECCION CUARTA

#### **Tratamiento de Seguridad Social**

ARTICULO 28.-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 laboral o centro de trabajo donde labore.

ARTICULO 29.-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 del Estado y el Gobierno, organismos de la Administración Central del Estado, entidad nacional o Consejo de Administración correspondiente.

ARTICULO 30.-El trabajador que al momento de ser declarado disponible recibe una pensión por invalidez parcial mantiene el cobro de ésta, conjuntamente con la compensación salarial que le corresponda.

Cuando sea 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.

ARTICULO 31.-En caso de que el trabajador disponible sea declarado inválido total para el trabajo por la Comisión de Peritaje Médico Laboral, la entidad con la que mantiene el vínculo laboral tramita el expediente de pensión correspondiente, dentro de los términos establecidos en la legislación vigente.

ARTICULO 32.-El trabajador disponible que durante el período que está cobrando la garantía salarial cumpla los requisitos de años de edad y tiempo de servicios, 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 y en caso de muerte o presunción de muerte, se tramita a favor de los familiares con derecho.

ARTICULO 33.-El trabajador disponible que causa baja de su entidad por no aceptar sin justificación la propuesta de empleo, tiene derecho a solicitar una pensión por edad si reúne los requisitos establecidos en la Ley.

En caso de muerte o presunción de muerte del trabajador disponible, genera derecho de pensión a sus familiares, en correspondencia con los términos establecidos por la Ley de Seguridad Social para los trabajadores que se encuentren desvinculados.

ARTICULO 34.-Las anotaciones en el registro de salarios y tiempo de servicios del trabajador disponible se realizan de conformidad con lo regulado en la legislación vigente.

#### SECCION QUINTA

#### **Solución de las inconformidades durante los procesos de disponibilidad**

ARTICULO 35.-En el caso que el trabajador aprecie que en la determinación de su disponibilidad existen violaciones de los aspectos formales de las normas y procedimientos, puede reclamar al Organismo de Justicia Laboral de Base y de existir inconformidad de alguna de las partes con el fallo de éste, puede reclamar al Tribunal Municipal Popular.

ARTICULO 36.-Excepcionalmente, por determinación de la Dirección de Trabajo Municipal, un Organismo de Justicia Laboral de Base, preferentemente del mismo Sindicato Nacional, puede conocer de las reclamaciones de trabajadores de otro centro de trabajo que debido a fuerza mayor y otras causas justificadas, no esté constituido o no se encuentre eventualmente funcionando.

#### CAPITULO III

#### **TRATAMIENTO LABORAL Y SALARIAL A LOS TRABAJADORES INTERRUPTOS**

ARTICULO 37.-Se considera interrupción laboral a la paralización transitoria del proceso de trabajo que provoca la inactividad del trabajador durante su jornada laboral o por un período igual o superior a ésta, y se produce por alguna de las causas siguientes:

- a) rotura de equipos;
- b) falta de piezas de repuesto, materiales, materias primas o bienes intermedios, que paralizan el proceso productivo o de servicio;
- c) la acción de la lluvia, ciclón, incendio, derrumbes, contaminación u otros factores adversos;
- d) falta de energía, combustible, lubricantes, agua u otros elementos similares;
- e) orden de paralización temporal de equipos, maquinarias, o líneas de producción o la clausura total o parcial de centros de trabajo, emitidas por las autoridades facultadas de la salud, protección e higiene del trabajo o medio ambiente; y
- f) paralización por reparación capital o mantenimiento general.

ARTICULO 38.-Ante la ocurrencia de una interrupción laboral, la administración procede de la forma siguiente:

- a) analiza e identifica la causa de la interrupción;
- b) determina si la ocurrencia de la interrupción es imputable o no a algún trabajador o dirigente para, en caso de que así sea, exigir la responsabilidad que corresponda;
- c) reubica a los trabajadores en otros cargos en la propia entidad o en otra, o en labores dirigidas al restablecimiento de la actividad del centro de trabajo.

ARTICULO 39.-La administración, previa consulta con la organización sindical, determina quiénes son los trabajadores afectados por la interrupción y de ellos los que permanecen laborando en el centro de trabajo.

ARTICULO 40.-La administración, de común acuerdo con la organización sindical, adopta las acciones correspondientes para la recuperación de la producción dejada de realizar por interrupciones laborales, siempre que sea factible.

ARTICULO 41.-El trabajador que debe permanecer en su puesto de trabajo en espera del restablecimiento del proceso de producción o de servicios o es reubicado en labores para el restablecimiento de éstos, 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.

ARTICULO 42.-Cuando no resulta posible reubicar al trabajador, éste recibe una garantía salarial equivalente al ciento por ciento de su salario básico diario por el período de un mes, computado éste 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 laboral con la entidad.

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

ARTICULO 43.-De evaluarse que la interrupción puede extenderse durante dos 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, la administración tiene la obligación de valorar prioritariamente a los trabajadores que declaró disponibles para ser contratados, siempre que reúnan los requisitos establecidos.

ARTICULO 44.-Al trabajador interrumpido que injustificadamente a juicio de la administración, 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 laboral.

ARTICULO 45.-El tratamiento laboral y salarial a los interrumpidos que por la presente se dispone, no es aplicable a los trabajadores que laboran en las actividades manuales y mecanizadas agropecuarias y silvícolas.

#### CAPITULO IV

### CONTROL DE LA EJECUCION DE LOS PROCESOS DE DISPONIBILIDAD Y LAS INTERRUPCIONES

ARTICULO 46.-Los jefes de los órganos del Estado y el Gobierno, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y presidentes de los consejos de la Administración en que se realizan procesos de disponibilidad o se presentan interrupciones laborales, instrumentan controles sistemáticos a las entidades que le están subordinadas y responden por la adecuada aplicación de lo dispuesto en el presente Reglamento, informando de ello al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según éste disponga.

ARTICULO 47.-Los directores de Trabajo provinciales y municipales donde están enclavadas entidades laborales y centros de trabajo abarcados en procesos de disponibilidad o con interrupciones laborales, controlan dichos procesos, rindiendo los informes pertinentes sobre su ejecución.

#### DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: La administración de la entidad donde existan actividades laborales de temporada o estacionales, tiene la obligación de valorar prioritariamente a los trabajadores que declaró disponibles, para ser contratados en los períodos de mayor demanda de fuerza de trabajo y para cubrir plazas definitiva o temporalmente vacantes, siempre que reúnan los requisitos establecidos.

Con ese fin, realiza la información o aviso al personal para que se presente en la entidad, utilizando las vías y dentro de los plazos acordados para ello.

SEGUNDA: Excepcionalmente, de persistir la imposibilidad de trabajar, el trabajador disponible puede solicitar al Presidente del Consejo de la Administración Municipal del Poder Popular, por

conducto del Director de Trabajo Municipal, una protección económica temporal de la Asistencia Social de conformidad con lo regulado por el Consejo de Ministros. Para su otorgamiento y cuantía se tiene en cuenta la composición e ingresos del núcleo familiar.

TERCERA: El pensionado por edad 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 determine que queda disponible, se procede a dar por terminada la relación laboral y continúa cobrando la pensión de la seguridad social en la cuantía que le corresponda.

CUARTA: Los trabajadores con pluriempleo reciben el tratamiento laboral y salarial regulado en el presente Reglamento, sólo con respecto al contrato de trabajo principal.

QUINTA: El presente Reglamento comprende a las empresas que aplican el Perfeccionamiento Empresarial, en lo que no se oponga a las disposiciones legales de rango superior dictadas para ellas.

SEXTA: Los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, al amparo de la Disposición Especial Segunda de la Ley No. 75 de 21 de diciembre de 1994 de la Defensa Nacional, teniendo en cuenta la política y los lineamientos trazados en el país y las características propias de sus instituciones, determinan las normas y disposiciones aplicables a sus trabajadores civiles.

SÉPTIMA: Los procedimientos que se aplican y los órganos que participan en la determinación de la idoneidad de los profesionales y técnicos de la salud; el personal docente; los investigadores y los artistas se rigen por las regulaciones específicas vigentes para estos sectores y actividades.

OCTAVA: No es de aplicación lo regulado en este Reglamento en las asociaciones económicas internacionales y las empresas de capital totalmente extranjero, que se rigen por la Ley de la Inversión Extranjera y la legislación complementaria, con excepción de las empresas mixtas que contratan directamente su fuerza de trabajo.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Los trabajadores que en un proceso anterior fueron declarados disponibles que al en-



trar 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, se mantienen con el mismo tratamiento salarial que se les aplicó, mientras permanezcan en la plaza y entidad laboral 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.

**SEGUNDA:** Los trabajadores disponibles que al entrar en vigor el presente Reglamento, se encuentren pendientes de reubicar, mantienen durante los términos establecidos en el Artículo 17 las condiciones del tratamiento salarial que regía en la legislación por la que fueron declarados disponibles.

Vencido dicho término es de aplicación el tratamiento laboral contenido en este Reglamento.

**TERCERA:** El órgano, organismo o entidad nacional, que mantenga unidades organizativas temporales para la atención, reubicación definitiva y pago del salario a trabajadores disponibles de procesos anteriores, gestiona la reubicación definitiva de aquellos que se encuentran pendientes, ajustándose a las alternativas del Artículo 13 y los términos previstos en el Artículo 17 de este Reglamento y vencido éste se extinguen.

**CUARTA:** Los requisitos para solicitar la pensión por edad o por causa de muerte, de los trabajadores disponibles con 25 o más años de servicio que no han podido vincularse al empleo y alcanzan en los próximos cinco años los requisitos establecidos por la Ley, se rigen por lo regulado por el Consejo de Ministros, al amparo de la Disposición Final Tercera de la Ley No. 105 de Seguridad Social, de 27 de diciembre de 2008.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA:** Los términos contenidos en este Reglamento se consideran expresados en días naturales, salvo aquellos que se especifiquen que son hábiles.

**SEGUNDA:** Se derogan las resoluciones del Ministro de Trabajo y Seguridad Social siguientes:

a) Resolución No. 27 de 8 de agosto de 2001, causal de interrupción para el sector de transporte;

- b) Resolución No. 57 de 6 de diciembre de 2002, interrupción laboral de los grupos o bases de ómnibus de transporte de pasajeros y de las bases de ómnibus escolares de las direcciones o empresas provinciales de Transporte del Poder Popular;
- c) Resolución No. 6 de 28 de febrero de 2003, tratamiento laboral y salarial a los trabajadores disponibles de la Empresa Celia Sánchez Manduley;
- d) Resolución No. 21 de 16 de octubre de 2003, Reglamento para el tratamiento laboral y salarial especial aplicable a los trabajadores disponibles como consecuencia de las medidas de redimensionamiento en las entidades dedicadas a actividades marítimas y pesqueras;
- e) Resolución No. 33 de 31 de diciembre de 2003, reubicación de los disponibles por redimensionamiento de las empresas de Aeronáutica Civil de Cuba;
- f) Resolución No. 10 de 18 de marzo de 2004, tratamiento de los disponibles en las empresas y grupos empresariales autorizados a aplicar el Perfeccionamiento Empresarial;
- g) Resolución No. 15 de 9 de abril de 2004, tratamiento a los trabajadores disponibles por la reestructuración de la Agroindustria Azucarera;
- h) Resolución No. 23 de 14 de julio de 2004, tratamiento a los disponibles por la reestructuración de las organizaciones empresariales del Ministerio de Turismo;
- i) Resolución No. 25 de 5 de agosto de 2004, tratamiento de los trabajadores disponibles por la reestructuración de la Industria del Cigarri- llo del Ministerio de la Agricultura;
- j) el inciso e) del Artículo 2; el inciso c) del Artículo 51, el Artículo 52; los artículos desde el 134 hasta el 172 y el Anexo de la Resolución No. 8 de 1ro. de marzo de 2005;
- k) Resolución No. 13 de 16 de junio de 2005, sobre el tratamiento a los trabajadores disponibles de la segunda etapa de la reestructuración de la Agroindustria Azucarera;
- l) Resolución No. 95 de 13 de diciembre de 2005, sobre la valoración prioritaria de los requisitos a trabajadores disponibles incorporados al estudio o a una plantilla suplementaria;
- m) Resolución No. 12 de 5 de enero de 2006, que modifica el Artículo 27 de la Resolución No. 13 de 16 de junio de 2005;

- n) Resolución No. 162 de 9 de mayo de 2006, tratamiento a los trabajadores disponibles del reordenamiento de la Actividad de Transportación de Cereales;
- o) Resolución No. 24 de 11 de mayo de 2007, tratamiento a los trabajadores disponibles en la actividad de Renta de Autos;
- p) Resolución No. 8 de 23 de enero de 2008, tratamiento laboral y salarial especial a los trabajadores disponibles por el reordenamiento del Sistema del Ministerio de la Agricultura;
- q) los artículos del 87 al 102 de la Resolución No. 26 de 13 de marzo de 2009. Reglamento sobre las Relaciones Laborales para los trabajadores de la Empresa de Telecomunicaciones de Cuba S.A., ETECSA;
- r) cualquier otra disposición de este Ministerio que se oponga a lo establecido en el presente Reglamento.

TERCERA: El tratamiento y procedimiento financiero que se derive del presente Reglamento, es el regulado por el Ministerio de Finanzas y Precios, sobre la base de no generar gastos adicionales al Presupuesto del Estado.

CUARTA: El Director de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo y los de sus filiales, controlan el cumplimiento por las administraciones de lo establecido en este Reglamento.

QUINTA: El presente Reglamento entra en vigor a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República.

ARCHIVASE el original en el protocolo de la Dirección Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en La Habana, a los 7 días del mes de octubre de 2010.

**Margarita M. González Fernández**  
Ministra de Trabajo y Seguridad Social

#### ANEXO

### PROCEDIMIENTO PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE EXPERTOS

Los Comités de Expertos, en su constitución, permanencia y funcionamiento se rigen por las normas siguientes:

- a) están compuestos por cinco o siete miembros, de los cuales uno se designa por la ad-

ministración, otro por la organización sindical y los restantes son trabajadores elegidos en asamblea;

- b) la elección de los trabajadores para integrar el Comité de Expertos se realiza, por medio de proposiciones en la asamblea general de trabajadores del área, por el método de votación abierta, basado en los principios de la mayor democracia;
- c) en la misma asamblea de elección de los trabajadores que integran el Comité de Expertos se presentan los designados de la dirección y la organización sindical;
- d) en su primera reunión el Comité de Expertos elige entre todos sus integrantes a su Coordinador, quien es el encargado de convocar sus reuniones, presidirlas, y es el que orienta y controla el trabajo;
- e) el Coordinador es quien recibe del jefe facultado que debe tomar la decisión, la solicitud de valoración de la idoneidad demostrada y convoca, dentro de los cinco días hábiles posteriores de haberla recibido, la reunión del Comité de Expertos. Podrá contar con tres días hábiles más si se requiere realizar otras investigaciones y análisis o practicar alguna prueba, incluido el parecer de especialistas calificados en la materia;
- f) requiere como mínimo la asistencia de tres o cinco miembros a la reunión del Comité de Expertos, en el caso que esté integrado por cinco a siete miembros respectivamente, para que tenga plena validez;
- g) el Comité de Expertos toma sus decisiones por mayoría de votos. Los miembros expresan sus criterios y votan a título personal y el de cada uno tiene igual valor;
- h) la decisión del Comité de Expertos se convierte en una recomendación que se emite por escrito, al jefe facultado que realizó la solicitud, dentro de los tres días hábiles posteriores a su reunión de conclusión. De no poderse cumplir con ese término se le solicita una prórroga al jefe facultado y éste comunica al interesado la causa de la prolongación de la toma de su decisión;
- i) el Comité de Expertos analiza la solicitud de valoración del asunto y emite su recomendación al jefe facultado, el que adopta la decisión final;

- j) la dirección de la administración suministra, a solicitud del Comité de Expertos, los expedientes laborales, y hojas resumen, registros, documentos y cualquier otra información necesaria para que dicho Comité emita su recomendación, tanto de los recién incorporados al empleo como de los provenientes de otro centro laboral;
- k) debe archivarse el acta de cada reunión del Comité de Expertos, la recomendación emitida en cada caso y cualquier otra información o documento probatorio del asunto en cuestión;
- l) los miembros del Comité de Expertos no pueden comunicar criterio alguno a los trabajadores involucrados en el asunto que se analiza ni a otras personas sobre los aspectos tratados en las reuniones;
- m) el miembro del Comité de Expertos se abstiene de participar en la reunión, cuando se analiza un asunto en que él sea objeto de análisis o por razones de amistad, familiaridad o enemistad conocida;
- n) los jefes facultados para tomar las decisiones, ni la persona que ostente el nivel superior de dirección de la organización sindical deben integrar el Comité de Expertos;
- o) el Comité de Expertos asesora al jefe de la entidad con relación a si es injustificada la no aceptación por los trabajadores de la propuesta de reubicación laboral.

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