



GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EDICION ORDINARIA

LA HABANA, JUEVES 22 DE ENERO DE 2004

AÑO CII

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

Número 1 – Distribución gratuita en soporte digital

Página 1

CONSEJO DE ESTADO

El Consejo de Estado de la República de Cuba, en uso de las atribuciones que le están conferidas, y a propuesta conjunta del Ministro de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y el Presidente del Tribunal Supremo Popular, tal como establece la Ley número 97, de 21 de diciembre del 2002, "De los Tribunales Militares", ha aprobado el siguiente

ACUERDO:

PRIMERO: Elegir en el cargo de Jueces Profesionales Suplentes no Permanentes de los Tribunales Militares, a los Oficiales:

Coronel	Gumersindo Valdés Casanova
Teniente Coronel	Jorge Luis Domínguez Sánchez
Teniente Coronel	Ramón Aymerich Salas
Teniente Coronel	Neyra González Soler
Teniente Coronel	Elicerio Almenares Legón
Teniente Coronel	Leonides Rodríguez Rojas
Teniente Coronel	Elba Martínez Amador
Teniente Coronel	Aurora Lozada Varela
Teniente Coronel	Ofelia Sánchez Poll
Teniente Coronel	Rafael Antonio Torres Quintela
Teniente Coronel	Carlos Enrique Ramírez Criebeiro
Teniente Coronel	Vladimir Mayans Acosta
Teniente Coronel	Antonio Arturo Calzada Hernández
Teniente Coronel	Luis Fidel Rodríguez Pérez
Capitán de Fragata	Hermes Roberto López Peña
Mayor	Yamila Reyna López
Mayor	Lídice Fernández Jiménez
Mayor	José Enrique Ferrer Serrano
Mayor	Pedro Fidel Pérez González
Mayor	Santiago Enrique Orta Rodríguez
Mayor	Manuel Alejandro Puig Martínez
Mayor	Domingo Rodríguez García
Mayor	Armando Figueredo Duany
Capitán	Bábara de los Angeles López de la Teja
Capitán	Orlando Humberto Lago Rondón
Primer Teniente	Yan Vera Toste

SEGUNDO: El Ministro de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y el Presidente del Tribunal Supremo Popular quedan encargados del cumplimiento de lo dispuesto en el presente Acuerdo.

TERCERO: Publíquese el presente Acuerdo en la Gaceta Oficial de la República.

DADO en el Palacio de la Revolución, en la Ciudad de La Habana, a 8 de octubre del 2003.

Fidel Castro Ruz

Presidente del Consejo
de Estado

El Consejo de Estado de la República de Cuba, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el Artículo 90, inciso j) de la Constitución, a propuesta de su Presidente y Jefe de Gobierno, ha aprobado el siguiente

ACUERDO:

PRIMERO: Designar a TERESITA DE JESUS CAPOTE CAMACHO, en el cargo de Embajadora Extraordinaria y Plenipotenciaria de la República.

SEGUNDO: Disponer que TERESITA DE JESUS CAPOTE CAMACHO, Embajadora Extraordinaria y Plenipotenciaria de la República, se acredite ante el Gobierno de la República de Kazajstán, en sustitución de CARLOS PALMAROLA CORDERO, quien concluye su misión.

TERCERO: El Ministro de Relaciones Exteriores queda encargado del cumplimiento de lo dispuesto en el presente Acuerdo.

DADO en el Palacio de la Revolución, en la Ciudad de La Habana, a 24 de octubre del 2003.

Fidel Castro Ruz

Presidente del Consejo
de Estado

El Consejo de Estado de la República de Cuba, en uso de la atribución que le está conferida en el inciso g), del Artículo 90 de la Constitución, y a propuesta del Buró Político del Comité Central del Partido, ha adoptado el siguiente

ACUERDO:

PRIMERO: Liberar del cargo de Ministro del Ministerio de la Industria Ligera al compañero JESUS PEREZ OTHON.

SEGUNDO: Comuníquese el presente Acuerdo al Secretario del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, al interesado y publíquese en la Gaceta Oficial de la República para general conocimiento.

DADO en el Palacio de la Revolución, en la Ciudad de La Habana, a 27 de octubre del 2003.

Fidel Castro Ruz

Presidente del Consejo
de Estado

El Consejo de Estado de la República de Cuba, en uso de la atribución que le está conferida en el inciso g), del Artículo 90 de la Constitución, y a propuesta del Buró Político del Comité Central del Partido, ha adoptado el siguiente

ACUERDO:

PRIMERO: Promover y designar a la compañera ESTELA MARTHA DOMINGUEZ ARIOSA, en el cargo de Ministra del Ministerio de la Industria Ligera.

SEGUNDO: Comuníquese el presente Acuerdo al Secretario del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, a la interesada y publíquese en la Gaceta Oficial de la República para general conocimiento.

DADO en el Palacio de la Revolución, en la Ciudad de La Habana, a 27 de octubre del 2003.

Fidel Castro Ruz
Presidente del Consejo
de Estado

MINISTERIOS

AUDITORIA Y CONTROL

RESOLUCION No. 318/03

POR CUANTO: Por el Decreto-Ley No. 219, de fecha 25 de abril del 2001, del Consejo de Estado, se creó el Ministerio de Auditoría y Control, como un organismo de la Administración Central del Estado, encargado de dirigir, ejecutar y controlar la aplicación de la política del Estado y el Gobierno en materia de Auditoría Gubernamental, Fiscalización y Control Gubernamental, así como para regular, organizar, dirigir y controlar metodológicamente el Sistema Nacional de Auditoría.

POR CUANTO: Se hace necesario realizar modificaciones al Programa para la realización de la supervisión y control a las Direcciones de Auditoría y las Delegaciones Provinciales del Ministerio; a las Unidades Centrales de Auditoría Interna y a las Unidades de Auditoría de los Organismos de la Administración Central del Estado y de los Consejos de la Administración Provinciales, puesto en vigor por la Resolución No. 91 de fecha 6 de junio del 2002, de este Ministerio.

POR CUANTO: Por Acuerdo del Consejo de Estado de la República de Cuba de fecha 2 de mayo del 2001 la que resuelve fue designada Ministra de Auditoría y Control.

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

Resuelvo:

PRIMERO: Aprobar y poner en vigor las modificaciones al Programa para la Supervisión y Control a las Direcciones de Auditoría y las Delegaciones Provinciales del Ministerio; a las Unidades Centrales de Auditoría Interna de los Organismos de la Administración Central del Estado y a las Unidades de Auditoría de los Consejos de la Administración Provinciales, cuyo texto se anexa a la presente disposición como parte integrante de la misma.

SEGUNDO: Quedan encargadas la Dirección de Atención al Sistema Nacional de Auditoría y las Delegaciones de este Ministerio con la aplicación y control del cumplimiento de lo que por la presente se dispone.

DISPOSICION FINAL

UNICA: Se deroga la Resolución No. 91 de fecha 6 de junio del 2002 emitida por este Ministerio.

NOTIFIQUESE, al Viceministro Primero, Viceministros, Directores y Delegados de este Ministerio; a los Jefes de las Unidades Centrales de Auditoría de los organismos de la Administración Central del Estado, de los Consejos de la Administración de las Asambleas Provinciales del Poder Popular y del municipio especial Isla de la Juventud y las Entidades Nacionales.

COMUNIQUESE, a cuantas personas naturales o jurídicas proceda, y archívese el original en la Dirección Jurídica de este Ministerio.

PUBLIQUESE, en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en la Ciudad de La Habana, a los 9 días del mes de octubre del 2003.

Lina Pedraza Rodríguez
Ministra de Auditoría y Control

ANEXO UNICO

PROGRAMA

**PARA LA SUPERVISION Y CONTROL A LAS
DIRECCIONES DE AUDITORIA Y LAS
DELEGACIONES DEL MINISTERIO,
A LAS UNIDADES CENTRALES DE AUDITORIA
INTERNA Y LAS UNIDADES DE AUDITORIA
INTERNA**

OBJETIVOS:

Supervisar y controlar el trabajo de las Unidades Centrales de Auditoría Interna y las Unidades de Auditoría Interna, en lo adelante Unidades de Auditoría, conforme se establece en la Cuarta Norma General de Auditoría, Capítulo 3 de la Resolución ONA No. 2/97, así como calificar los resultados, de acuerdo con lo establecido en la Resolución No. 9/2001, emitida por este Ministerio.

Supervisar en el terreno el trabajo del grupo de auditoría que se seleccione, así como a las Unidades de Auditoría Interna que se determine.

Verificar si está elaborado el Plan de Medidas para la prevención y el enfrentamiento a las indisciplinas, ilegalidades y manifestaciones de corrupción (en lo adelante Plan de Prevención), de la Unidad de Auditoría, e indagar si es de conocimiento de los trabajadores y con la frecuencia que se analiza y actualiza.

I. ANTECEDENTES

1.1. Revisar, en el área organizativa que corresponda del Ministerio de Auditoría y Control lo siguiente:

- El informe de la última visita efectuada, y copia del Plan de Medidas para evaluar el cumplimiento de las medidas derivadas de la última visita realizada.
- El último informe trimestral o mensual de acuerdo con el período seleccionado para la revisión.

II. DESARROLLO DEL TRABAJO DE REVISION

2.1. Control que ejerce la UCAI sobre la información que debe conocer como rectora de su Sistema.

- Investigar cómo está integrado su Sistema de Auditoría, en caso de existir Unidades de Auditoría Interna (UAI) que se le subordinen, así como auditores internos, solicite el control que ejerce la UCAI sobre la estructura y el comportamiento de la plantilla aprobada y cubierta.

2.2. Entidades sujetas a ser auditadas.

- Investigar la cantidad de entidades, que por su subordinación y localización están sujetas a ser auditadas por el Sistema de Auditoría Interna y por sus auditores internos, desglosadas por empresas, unidades presupuestadas, establecimientos, unidades básicas u otro tipo de organización.
- Determinar si con el número de auditores en la plantilla (aprobada y cubierta) de las Unidades de Auditoría, se pueden auditar al menos una vez al año todas las entidades que operan en MLC y realizan actividades priorizadas o de gran incidencia social, subordinadas al órgano u organismo y, al menos cada dos años, las que desarrollan su actividad fundamental en MN. (Capítulo IV punto 2 inciso e), del Anexo No. 1 de la Resolución ONA No. 1/97), modificada por la Resolución ONA No. 3 del 27 de agosto de 1999.

2.3. Planes de Auditoría y su ejecución.

- Comprobar si los planes de Auditoría de las Unidades de Auditoría Interna que integran el sistema de auditoría fueron conciliados con la UCAI, y si se elaboraron sobre la base de la relación actualizada de la cantidad de entidades sujetas a ser auditadas, el número de auditores y tipos de auditorías; así como si se consideraron las directivas generales emitidas por el MAC.
- Investigar por el grado de cumplimiento del Plan, y las causas de los incumplimientos en caso de existir.

III. ORGANIZACION INTERNA DE LA UCAI

3.1. Subordinación.

- Revisar si el nivel a que está subordinada la Unidad de Auditoría en la organización, es el que se dispone en la segunda de las Disposiciones Especiales del Decreto-Ley No. 159, de la Auditoría.

3.2. Plantilla.

- Revisar en el Area de Recursos Humanos, la plantilla de la organización de auditoría, la subordinación y estructura con relación al órgano, organismo u organización a la que pertenece.
- Revisar la plantilla de auditores por cargos, calificación y años de experiencia en la actividad económico-financiera en general y en auditoría en particular y verificar si los auditores cumplen los requisitos de conocimientos y experiencia que se establecen en el Capítulo VI, Sección Segunda, Artículo 19 incisos, f y g del referido Decreto-Ley No. 159, y en la Resolución ONA No. 1/97, Capítulo IV, punto 1, inciso a) del Anexo No.1.
- Hacer el análisis, con la información que consta en la Unidad de Auditoría, y confirmar ésta en los expedientes laborales; verificando que los auditores no tengan limitaciones para ejercer sus funciones.
- Verificar que todos los auditores estén inscriptos en el Registro de Auditores de la República de Cuba y que posean el correspondiente Certificado de Inscripción. (Ca-

pítulo VI, Sección Segunda, Artículo 19, inciso h del Decreto-Ley No. 159).

- Verificar que el Jefe de la Unidad de Auditoría nombrado con posterioridad a la emisión de la Resolución ONA No. 1/97, cumpla los requisitos generales de conocimientos y experiencia para poder ejercer su actividad, establecidos en el Artículo 19, del Decreto-Ley No. 159 De la Auditoría.
- ### 3.3. Planes de Auditoría y su ejecución.
- Comprobar si el Plan de Auditoría a ejecutar por la UCAI se elaboró sobre la base de la relación actualizada de la cantidad de entidades sujetas a ser auditadas por este nivel, el número de auditores de que dispone y por tipos de auditoría; así como si se consideraron las directivas generales que anualmente emite el MAC.
 - Comprobar si el Plan de Auditoría se presentó dentro de los 30 días siguientes al recibo de las directivas mencionadas en el punto anterior, según se establece en el Capítulo V punto 1 inciso a), del Anexo No. 1 de la Resolución ONA No.1/97.
 - Solicitar el Registro de la ejecución del Plan de Auditoría y determinar las causas de los incumplimientos en caso de existir (Anexo No. 1 del modelo 001 establecido en la Resolución No. 040/03 del MAC).
 - Comprobar, si se efectúan auditorías al nivel central del OACE o CAP correspondiente, de acuerdo con los términos establecidos, (una vez al año para las entidades que operan en MLC y actividades priorizadas o de gran incidencia social, y al menos cada dos años, las entidades que su actividad fundamental se desarrolle en moneda nacional).
 - Comprobar mediante los resultados del análisis efectuado, cuál ha sido la política seguida por la unidad respecto a las auditorías de seguimiento o recurrentes.
 - Verificar, además, si la Unidad de Auditoría ha realizado auditorías financieras y de gestión, de no ser así si aplican elementos de gestión en las que efectúan que se requieran.
 - Analizar si el tiempo empleado en la ejecución de las auditorías se corresponde con el alcance, objetivos y profundidad de la misma, así como con la cantidad y calificación de los auditores actuantes.
- ### 3.4. Revisar si la Unidad de Auditoría emite carta de presentación para dar inicio a una auditoría y si incluye toda la información establecida. (Capítulo I, punto 1.4 del Anexo No. 1 de la Resolución ONA No. 2/97).
- ### 3.5. Revisar las órdenes de trabajo para comprobar que se cumplimenta toda la información requerida. (Capítulo I, punto 1.4 del Anexo No. 1 de la Resolución ONA No. 2/97).
- ### 3.6. Revisar el Registro de Auditorías y analizar si contiene los datos requeridos, en caso de que no utilicen el RAUDIT. Comprobar además, si dentro del año a una misma entidad se le realiza más de una acción de control, sin que esté autorizado por los jefes de los OACE y CAP, según se establece en la Resolución No. 85/2002 del Ministerio de Auditoría y Control.

- 3.7. Revisar el sistema de archivo, tanto de la documentación en general, como de los informes y papeles de trabajo en particular.
- 3.8. Comprobar si tienen actualizados los manuales de Normas Generales de Contabilidad, de Legislación Financiera, las disposiciones, regulaciones, y otros documentos importantes para el logro de los objetivos, conforme se establece en la Tercera Norma de Ejecución de Auditoría (Capítulo 4 de la Resolución ONA No. 2/97).
- 3.9. Revisar si al término de la auditoría se evalúan los Auditores Gubernamentales, según se establece en la Resolución No. 042/ 2003 del Ministerio de Auditoría y Control.
- 3.10. Comprobar si se realiza la supervisión y atención metodológica a las unidades de auditoría que le están subordinadas, y si se deja evidencia documental de ello, verificando si éstas cumplen las regulaciones y disposiciones vigentes relacionadas con el trabajo de auditoría, a los efectos de evaluar la calidad técnica de las auditorías realizadas por los auditores internos y si se efectúan las recomendaciones que correspondan. (Capítulo IV punto 3 inciso c) Resolución ONA No. 1/97).
- 3.11. Comprobar si se envía por los auditados el Plan de Medidas, en los casos de auditorías evaluadas de "Deficiente" o "Mal", y si éste contiene todos los requisitos establecidos en la Resolución No. 7/2001 de este Ministerio, (referida al envío a la Unidad de Auditoría que realizó el trabajo el Plan de Medidas), así como, indagar si se le da seguimiento a las medidas adoptadas para erradicar las deficiencias detectadas (incluyendo las administrativas) con los responsables de las violaciones cometidas.

IV. CONTROL Y ANALISIS DEL FONDO DE TIEMPO

- 4.1. Comprobar si en la Unidad de Auditoría se controla y analiza periódicamente el fondo de tiempo en función del control de la actividad. (Capítulo IV punto 4 inciso m) del Anexo No. 1 de la Resolución ONA No. 1/97).
- 4.2. Comprobar si los auditores son utilizados en tareas ajenas a la actividad; de ser así, investigar y exponer los motivos y funcionarios que autorizaron. (Capítulo IV punto 4 inciso n) del Anexo No. 1 de la Resolución ONA No. 1

V. EXPEDIENTE UNICO DE AUDITORIA

- 5.1. Verificar si se deja constancia en los papeles de trabajo que se revisó el Expediente Unico de Auditoría (Capítulo V, Sección 1ra. Artículo 10, Decreto-Ley No.159).

VI. REVISAR LA APLICACION DE LA LEGISLACION APROBADA SOBRE SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE INFORMACION

- 6.1. En los casos de utilización de sistemas automatizados y técnicas de información por parte de las entidades sujetas a auditorías, subordinadas al órgano u organismo, investigue y confirme, por pruebas, si al efectuar las auditorías se verifica el cumplimiento de lo establecido en las resoluciones siguientes: Conjunta INSAC-CEF

del 1ro. de agosto de 1991; No. 6 del MININT del 18 de noviembre de 1996 y la No. 204 del SIME del 20 de noviembre de 1996, así como el Decreto-Ley No. 199 de 25 de noviembre de 1999, relativas a los sistemas automatizados y las técnicas de información.

VII. PREVENCIÓN

- 7.1. Verificar si la Unidad de Auditoría ha elaborado el Plan de Medidas para la prevención a las indisciplinas, ilegalidades y manifestaciones de corrupción, (en lo adelante Plan de Prevención), y comprobar las acciones tomadas en los casos en que se hayan detectado irregularidades Resoluciones No. 13 y 20, ambas del 2003, emitidas por este Ministerio.

VIII. PERFECCIONAMIENTO EMPRESARIAL

- 8.1. Solicitar una entrevista con el Jefe del Grupo de Perfeccionamiento Empresarial del Organismo, en la que debe participar el Jefe de la Unidad de Auditoría, para conocer:
 - Cantidad de entidades seleccionadas.
 - Cantidad de entidades que ya han sido avaladas por la UCAI.
 - Programa de auditoría que aplican para la certificación de las entidades.
 - Tiempo de respuesta de la Unidad de Auditoría para ejecutar las auditorías a las entidades seleccionadas.
 - Resultado de las auditorías realizadas a entidades que ya se encuentran en el proceso de implantación.
 - Dificultades que existen en este proceso.
 - Si se informa a la Dirección de Planificación, Análisis y Control del MAC, los resultados de las auditorías.

IX. RELACIONES CON EL MINISTERIO DE AUDITORIA Y CONTROL Y UNIDAD CENTRAL DE AUDITORIA DEL OACE O CAP, SEGUN CORRESPONDA

- 9.1. Comprobar si los datos que obran en los informes periódicos de la actividad de auditoría se corresponden con los del Registro de Auditorías.
- 9.2. Revisar la carpeta de correspondencia del Ministerio, o UCAI y comprobar que las instrucciones y orientaciones que éste emite se cumplen.

X. CALIDAD DEL TRABAJO DE AUDITORIA

- 10.1. Programas.
 - Verificar si los programas de auditoría en uso, son los oficiales de este Ministerio.
 - En caso de que hayan sido confeccionados por la propia Unidad de Auditoría, determinar su calidad, velando porque cumplan los requerimientos de carácter general establecidos para cada caso.
- XI. SUPERVISION DE LA CALIDAD POR UNA PERSONA DESIGNADA O EL JEFE DE LA UNIDAD
 - 11.1. Comprobar que las auditorías son supervisadas desde el planeamiento hasta la elaboración y preparación del informe por una persona designada al efecto o el Jefe de la Unidad, dejando evidencia documental, según se establece en la Segunda Norma de Ejecución de Auditoría, punto 4.2.1 Capítulo 4 de la Resolución ONA No. 2/97.

XII. REVISION DE INFORMES DE AUDITORIA Y PAPELES DE TRABAJO

12.1. Informes:

- Seleccionar una muestra de informes de auditorías y sus correspondientes papeles de trabajo, en la que se debe tener en cuenta la estructura de la Unidad de Auditoría y que en lo posible estén representados todos los auditores jefes de grupo, así como los tipos de auditoría y calificaciones otorgadas, haciendo énfasis en las auditorías calificadas de satisfactorio o aceptable, con el objetivo de analizar su correspondencia con las deficiencias detectadas.
- Incluir en la muestra el informe de la última auditoría realizada al nivel central del OACE o CAP, u organización a que pertenece, siempre que se corresponda con el período objeto de revisión.

Comprobar que:

- La presentación de los informes de auditoría sea oportuna.
- La estructura y contenido de cada sección se ajustan a lo establecido en el Capítulo 5 Resolución ONA No. 2/97.
- Los señalamientos contenidos en el informe y sus anexos estén debidamente amparados, conceptual y matemáticamente, mediante evidencias suficientes, competentes, relevantes contenidas en los papeles de trabajo.
- Exista correspondencia entre las imputaciones que sobre las deficiencias detectadas se reflejan en la Declaración de Responsabilidad Administrativa, con la responsabilidad y cargo del dirigente, funcionario o trabajador.
- Se corresponde el encabezamiento del anexo con la deficiencia expuesta en el cuerpo del informe y si dicho anexo es realmente necesario.
- Las deficiencias consignadas se exponen en orden de importancia en los resultados y en las conclusiones.
- Los señalamientos expongan las implicaciones o consecuencias que se deriven de las deficiencias y la legislación que se incumple.
- En el cuerpo del informe no se incluyan tablas o cuadros que por su tamaño deben consignarse en anexos.
- No se abuse en señalar los procedimientos y técnicas empleados.
- No se empleen términos incorrectos.
- No se haya incurrido en errores ortográficos.
- No se utilicen siglas o abreviaturas que no hayan sido declaradas previamente; salvo que sean muy conocidas, como: MP, UM, MLC, etc.
- Refleje una actitud independiente.
- La exposición de los hallazgos sea completa, exacta, objetiva y convincente, así como lo suficientemente clara y concisa.
- Sea correcto el contenido de los párrafos y su tamaño.
- No se empleen adjetivos improcedentes.
- Se consigne el alcance de la auditoría para cumplir los objetivos propuestos.
- No muestren problemas técnicos o aritméticos que le resten prestigio.
- Las verificaciones efectuadas estén en correspondencia con los objetivos de la auditoría.

- Sea completo, exacto, objetivo y convincente, así como claro, conciso y fácil de entender.
- La evaluación otorgada se corresponda con las deficiencias detectadas, según lo establecido en la Resolución ONA 5/2000.

12.2. Papeles de Trabajo (.P/T)

Comprobar fundamentalmente que:

- Confirman y respaldan los dictámenes e informes.
- Los expedientes contengan el índice que los identifique, incluyan el o los programas empleados según el tipo de auditoría, así como las Actas de información de los resultados de la auditoría al Consejo de Dirección, a la Dirección del Comité del Partido o Núcleo, y a los trabajadores. (Resolución No. 2 del 2001 emitida por nuestro Ministerio).
- Exista evidencias de exploración y planeamiento de las auditorías.
- Estén numerados o codificados.
- No estén escritos al dorso.
- Estén encabezados con el nombre de la entidad, el objetivo y la fecha o período que abarca la revisión o análisis.
- Sean legibles, limpios y claros.
- La información matemática que contengan sea correcta.
- Estén organizados por temas, los que deben estar constituidos por una cuenta, materia o propósito específico objeto de la auditoría.
- Contengan el resumen de los resultados de las verificaciones efectuadas, al pie o en hojas de notas.
- Muestren el origen o fuente de la información, lo que permite determinar el valor de la evidencia.
- Se hayan empleado correctamente marcas, rayas y doble rayas.
- Se consigne la inicial o el nombre del auditor que lo confecciona, la fecha y el No. del PT.
- Contengan un índice y referencias cruzadas entre hallazgos que se relacionan entre sí y con el resumen del tema, así como con la copia del informe final que se archiva en el expediente de auditoría.
- Se deje evidencia de la supervisión realizada, mediante marcas de revisión y documento específico preparado para ese fin.
- Las hojas de trabajo estén correctamente dobladas.
- Se conserven adecuadamente.
- Contengan las evidencias suficientes, relevantes, competentes y razonables de las comprobaciones, verificaciones e investigaciones realizadas por el auditor; las que deben ser veraces.

XIII. ESTIMULACION SALARIAL

- 13.1. Revisar si el pago de la estimulación y la antigüedad de los auditores del MAC y de lasUCAI se corresponde con lo establecido en las Resoluciones Nos. 38/99 y 13/2000 del MTSS.
- 13.2. Verificar si a la organización de auditoría se le han presentado descargos o discrepancias, y de haberse declarado con lugar, o detectarse que el trabajo no tuvo la calidad requerida, analizar si se afectó el estímulo al Jefe de Grupo, Supervisor y Auditores que integran el grupo.

XIV. INFORMES CON IRREGULARIDADES

- 14.1. Comprobar si se envía al Ministerio de Auditoría y Control, un resumen de los Informes Especiales presentados ante las autoridades competentes, por haberse detectado en las auditorías acciones u omisiones presuntamente delictivas, el cual debe contener los principales datos de la entidad auditada, hechos detectados, así como el importe de las afectaciones. Además, debe enviarse también la Declaración de Responsabilidad Administrativa, lugar y fecha en que fue presentada la denuncia, órgano que conoció del asunto, número de expediente de radicación. Esta información debe registrarse en el formato consignado en el anexo No. 4 que se adjunta a la Resolución No. 040/03 (Procedimiento para la Elaboración, Control e Información del Plan Anual de Auditoría), emitida por este ministerio.
- 14.2. Verificar además, si las Direcciones de Auditoría y Delegaciones del Ministerio, lasUCAI y las UAI tienen controlados y actualizados todos los presuntos hechos delictivos que hayan ocurrido en sus entidades de atención y conocer en qué situación se encuentra cada proceso radicado.
- 14.3. Comprobar si las UAI informan a lasUCAI, al cierre de cada trimestre natural, en qué situación se encuentran las denuncias presentadas por haberse detectado hechos presuntamente delictivos, consignando el número de la orden de trabajo, el número del expediente de radicación y la situación actual de las denuncias, dentro del término que establezca laUCAI, y en el formato reflejado en el Anexo No. 5 que se adjunta a la Resolución No. 40/03, emitida por este ministerio.
- 14.4. Verificar si lasUCAI consolidan la información de todas las UAI incluyendo las denuncias presentadas a su nivel y emiten un reporte el que debe enviarse al Ministerio dentro de los 10 días siguientes al cierre del trimestre que se informa, excepto el cuarto trimestre que podrá disponerse de 20 días posteriores para su envío. De igual forma lo consolidan las Direcciones de Auditoría y Delegaciones del Ministerio informando de ello en la misma forma y término. Resolución No. 40/2003.
- 14.5. Comprobar qué medidas se adoptan en estos casos y otros con graves irregularidades en el control de los recursos, por el nivel correspondiente.
- XV. ENTIDADES SUBORDINADAS QUE REALIZAN OPERACIONES DE COMERCIO EXTERIOR**
- 15.1. Verificar si se envían a la Dirección de Supervisión y Auditoría del Ministerio de Comercio Exterior, las auditorías evaluadas de Deficiente o Mal practicadas a las entidades que realizan actividades de comercio exterior en caso de existir. (Carta ONA 390/2000).
- XVI. OTROS**
- 16.1. Preparación del País para la Defensa. (Para las Unidades Centrales de Auditoría Interna de los OACE Y CAP).

Comprobar el cumplimiento de las tareas programadas como parte de la preparación del país para la Defensa.

XVII. FACTORES QUE FRENAN EL ADECUADO FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE AUDITORIA Y LA PERMANENCIA DE LOS AUDITORES

- 17.1. Breve descripción de los factores que se consideren inciden negativamente en la actividad de la Unidad de Auditoría.

XVIII. RESULTADOS DE LA VISITA DE SUPERVISION

- 18.1. Al concluir la visita de supervisión, se debe elaborar un informe que resuma el resultado del trabajo realizado, el que debe contener la misma estructura del informe de auditoría, consignándose en cada sección de éste los aspectos que correspondan de acuerdo con las características de este trabajo.
- 18.2. Del informe que se elabore del resultado de la visita de supervisión, la unidad organizativa que realizó el trabajo, confeccionará una síntesis la cual se le enviará al Jefe del organismo de la Administración Central del Estado, Entidades Nacionales o Presidente del Consejo de la Administración de la Asamblea Provinciales del Poder Popular o del municipio especial Isla de la Juventud, según corresponda.
- 18.3. Debe consignarse el término que tiene la Unidad de Auditoría para enviar el Plan de Medidas a la unidad organizativa que realizó el trabajo, el que no puede exceder de 30 días a partir de la fecha de recepción del mencionado informe (Resolución No. 5/2001 de fecha 13 de agosto del 2001).

CONSTRUCCION**RESOLUCION MINISTERIAL No. 578/2003**

POR CUANTO: El Acuerdo No. 2817, de 25 de noviembre de 1994, adoptado por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, estableció en su Apartado Tercero, inciso 4) que corresponde a los Jefes de los Organismos de la Administración Central del Estado, dictar, en el límite de sus facultades y competencia, Reglamentos, Resoluciones y otras Disposiciones de obligatorio cumplimiento para el Sistema del Organismo que dirige y sus dependencias y en su caso, para los demás Organismos, los Órganos Locales del Poder Popular, las entidades estatales, el sector cooperativo, mixto, privado y la población.

POR CUANTO: Por Acuerdo No. 4086, adoptado por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, con fecha 2 de julio del 2001, se estableció que el Ministerio de la Construcción es el Organismo encargado de dirigir, ejecutar y controlar, en lo que le compete, la política del Estado y Gobierno en cuanto a las Investigaciones Ingenieras Geológicas aplicadas a la Construcción Civil y Montaje Industrial, el Mantenimiento Constructivo, así como la elaboración, aprobación y control de la aplicación de las Normas y procedimientos técnicos en las actividades antes señaladas.

POR CUANTO: Resulta necesario aprobar la Norma Ramal (NRCM 077:2003) Elementos prefabricados de hor-

migón. Dispositivos de izaje. Características y cálculo, con carácter nacional.

POR CUANTO: Por acuerdo del Consejo de Estado de 9 de diciembre del 2002, el que resuelve fue designado Ministro de la Construcción de la República de Cuba.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades que me han sido conferidas y previo dictamen legal,

Resuelvo:

PRIMERO: Aprobar y poner en vigor, para todos los Organismos de la Administración Central del Estado, Organismos Locales del Poder Popular y las Empresas y dependencias que tengan actividades relacionadas con la construcción, la Norma Ramal NRMC 077:2003. Elementos prefabricados de hormigón. Dispositivos de izaje. Características y cálculo, con carácter nacional, la que se anexa a la presente, formando parte integrante de la misma.

SEGUNDO: La Norma Ramal que por la presente se aprueba entrará en vigor a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

TERCERO: Responsabilizar a la Dirección de Normalización con la divulgación a todo el Sistema del Ministerio de la Construcción de lo que en la presente se dispone.

CUARTO: Publíquese en la Gaceta Oficial de la República de Cuba para su general conocimiento.

DADA en la Ciudad de La Habana, en las Oficinas Centrales del Ministerio de la Construcción a los 19 días del mes de septiembre de 2003.

Ing. Fidel Figueroa de la Paz
Ministro de la Construcción

NORMA RAMAL

NRMC
077:2003

ELEMENTOS PREFABRICADOS DE HORMIGON. DISPOSITIVOS DE IZAJE. CARACTERISTICAS Y CALCULO

NRMC 077:2003

ELEMENTOS PREFABRICADOS DE HORMIGON. DISPOSITIVOS DE IZAJE. CARACTERISTICAS Y CALCULO

1 Objeto

Esta norma establece las características y cálculo de los dispositivos de izaje que se utilizarán en el izaje y manipulación de los elementos prefabricados de hormigón.

2 Términos y definiciones

A los fines de esta norma se aplican los términos y las definiciones siguientes:

2.1 Gancho izaje

Dispositivo de enganche, habitualmente parte de un medio de izaje que se utiliza para vincularse al cuerpo que se va a izar.

2.2 Gaza de izaje

Dispositivo que se fija a un elemento para servir de enganche a los medios de izaje.

2.3 Pasador

Barra, perno o perfil de acero que se coloca en un elemento para soportar los esfuerzos de izaje.

2.4 Dispositivos roscados

Dispositivos con rosca que se fijan al elemento mediante tuercas, colocadas previamente y que permiten su recuperación.

2.5 Pase

Orificio moldeado en el Hormigón para introducir pernos o pasadores.

2.6 Torones

Conjunto de alambres dispuestos en forma helicoidal alrededor de un alambre central recto

3 Clasificación de los dispositivos de izaje

Por sus características los dispositivos de Izajes se clasifican en:

- Gazas de Izaje
- Pases y Pasadores
- Dispositivos Roscados

3.1 Gaza de izaje

Se elaborarán con barras redondas lisas de acero G - 34. Se permite utilizar también gazas elaboradas con:

- Acero G - 40: Siempre que su límite elástico no se sobrepase en más de un 5%
- Cables flexibles
- Acero A.L.E

Tabla 1 - Capacidad portante de cálculo de una gaza

Acero G- 34 o A- 24

TIPO DE GAZAS CON BARRAS REDONDAS	Acero G- 34 o A- 24	
	Diámetro (mm)	Carga (Q) en una gaza (Kg)
	10	7580 (758)
	12	10750 (1075)
	16	19200 (1920)
	20	27360 (2736)
	25	48580 (4858)

- Se pueden elaborar tipos de gazas diferentes a las mostradas en la tabla 1 en dependencia de las necesidades del Proyecto.
- Las gazas elaboradas con acero liso terminarán siempre con dobleces a 180°.
- Las gazas elaboradas con cables se destrenzarán en las puntas y quedarán embebidas en el hormigón en forma cruzada garantizando las longitudes de anclajes establecidas en el punto 4.

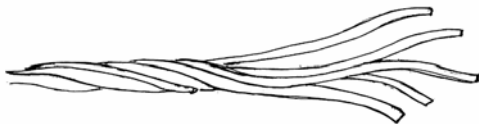


Figura 1 - Destrenzado de las puntas de los cables

3.2 Pases y pasadores

El izaje se realizará a través de pases dejados previamente en los elementos o por medio de pasadores de acero que se introducen a través de los pases.

3.3 Dispositivos roscados

Este tipo de Izaje consiste en dejar embebido en el elemento una tuerca o casquillo de acero con rosca debidamente unido a la armadura principal o al hormigón mediante anclajes, donde posteriormente se le enrosca el dispositivo para ser utilizado durante el Izaje y la manipulación del elemento. Este dispositivo se retira para ser nuevamente empleado, después que el elemento ha sido colocado en su posición. Ver Figura 2

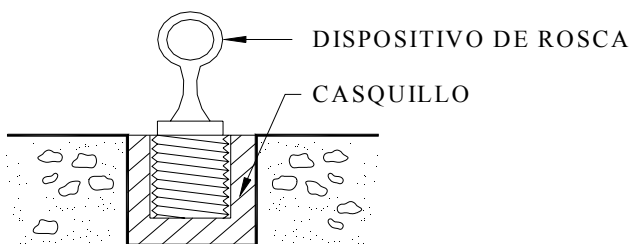


Figura 2

4 Método de cálculo

4.1 Gazas de Izaje mediante barras de acero

4.1.1 Los diámetros de las barras a utilizar se determinarán según la carga aplicada en cada gaza, de acuerdo con el peso propio del elemento, afectado por los coeficientes de impacto y mayoración. En el caso de elementos prefabricados que presenten para el despegue, un área grande de contacto con el molde, o de forma compleja se considerará una carga adicional mínima de 100 Kg/m².

La tensión del acero se tomará en el límite de fluencia afectado por los coeficientes de minoración y reducción que toma en cuenta el tipo de esfuerzo a que está sometida la gaza y el efecto de doblado.

La determinación del área se calcula mediante la fórmula siguiente:

$$A_a = \frac{k_i \gamma_s Q}{R_{ak}} \quad (1)$$

donde:

A_a es el área de acero a utilizar en una gaza, en cm²;

k_i es el coeficiente de impacto = 1.45;

k_d es el coeficiente de reducción de la resistencia del acero por efecto de su doblado = 0.80;

γ_s es el coeficiente de mayoración de la carga que actúa sobre la gaza = 1.15;

γ_a es el coeficiente de minoración del acero = 1.2;

R_{ak} es la resistencia característica del acero en tracción, en Kg/cm²;

Q es la carga característica aplicada en cada gaza, en Kg).

La expresión de la fórmula 1, sustituyendo los valores dados se transforma en:

$$A_a = 2,5 \frac{Q}{R_{ak}} \quad (2)$$

El valor mínimo del diámetro de la barra está dada por:

$$d_{\min} = 2 \sqrt{\frac{A}{\pi}} \quad (3)$$

NOTA: Cuando se tenga que utilizar más de dos gazas, si no se emplean aditamentos especiales de izajes que garanticen el trabajo simultáneo de todas las gazas, a los efectos del cálculo se considerará una menos. Así una losa izada por gazas en las 4 esquinas, se considerará que sólo resisten 3.

Los cables flexibles se utilizan en las operaciones de izajes y pueden ser:

— Cable corriente para izar de 6 x 19, ver Tabla 2.

— Cable especial flexible de 6 x 37, ver Tabla 3.

Las características mecánicas y dimensionales de estos cables se muestran en las Tablas 2 y 3.

Cables elaborados con cables flexibles (eslingas)

Tabla 2

6 x 19 (cable corriente para izaje)

Alma de fibra		
Diámetro (mm)	Resistencia a rotura (ton)	Peso aprox. Kg/m
3.15	0.55	0.04
6.35	2.17	0.15
9.53	4.82	0.34
12.70	8.70	0.60
15.90	13.60	0.94
19.05	19.40	1.34
25.40	34.10	2.35

Tabla 3

6 x 37 (cable especial flexible)

Alma de fibra		
Diámetro (mm)	Resistencia a rotura (ton)	Peso aprox. Kg/m
6.35	2.23	0.17
9.53	5.26	0.38
12.70	9.34	0.68
15.90	14.60	1.07
19.05	20.90	1.55
25.40	37.70	2.75

- La determinación del diámetro de cable flexible (ESLINGA) o cable A.L.E a utilizar, en caso que se determine su uso, se realizará considerando la carga actuante sobre la gaza multiplicada por un factor de seguridad de 6 como mínimo, y con la resistencia a rotura del acero de los cables dado en la Tabla 4.
- Las gazas con acero A.L.E se podrán utilizar en aquellos elementos donde la acción del desmolde no introduzcan esfuerzos reiterados de flexión.

Tabla 4 - Gazas elaboradas con cables y alambre A.L.E

Diámetro (mm)	Resistencia a Rotura (ton)	Peso aproximado (Kg/m)
9	8.67	0.44
12	15.80	0.77
Alambre 5 mm	3.30	0.15

— En caso de utilización de gazas de izaje con alambre A.L.E se colocarán como mínimo 2 alambres por gaza.

4.1.2 Pases y pasadores

El diámetro del pasador se determina de acuerdo con la fórmula siguientes:

Para flexión

$$W = \frac{F^* e}{F_y} (4)$$

donde:

W es el módulo plástico de la sección de acero, en cm³
 Para secciones circulares

$$W = \pi \frac{d^3}{32}$$

El diámetro d del pasador se determina despejando el valor de d³ en la fórmula.

F*=fuerza actuante sobre cada lado del pasador.

$$F^* = \frac{Q^*}{2}$$

donde:

- e es la distancia del centro de la sección hasta el punto de aplicación de la fuerza, en cm;
 - F_y es el límite elástico del acero, en kg/cm²;
 - R_c es la resistencia del acero a cortante, entre 0.50~0.55 R_a;
 - A es el área del pasador, en cm²;
 - Q* es la carga total sobre el pasador, en kg;
 - b es el ancho de la sección, en cm.
- Para cortante:

$$A = \frac{F^*}{R_c}$$

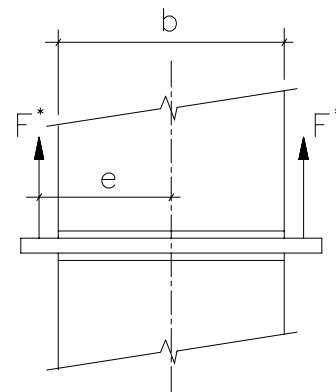


Figura 3

Las expresiones anteriores se reflejan en las figuras 4 y 5

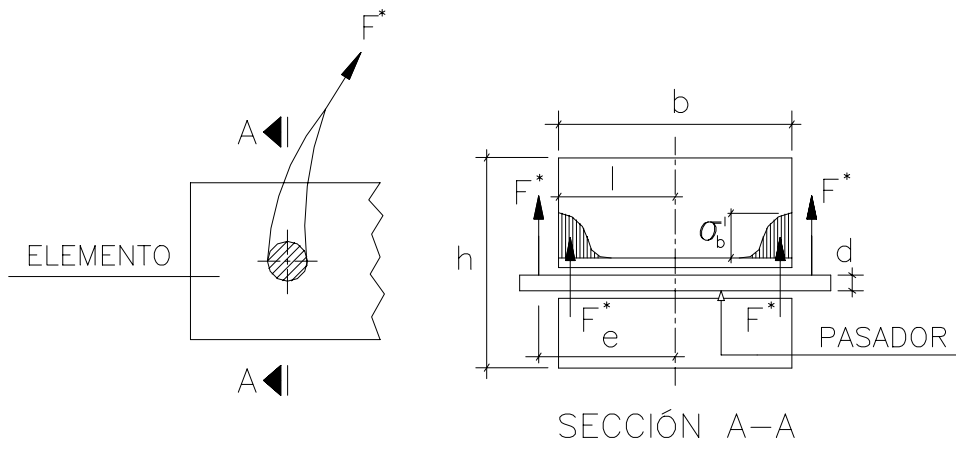


Figura 4 Izaje mediante pasadores a través de pases

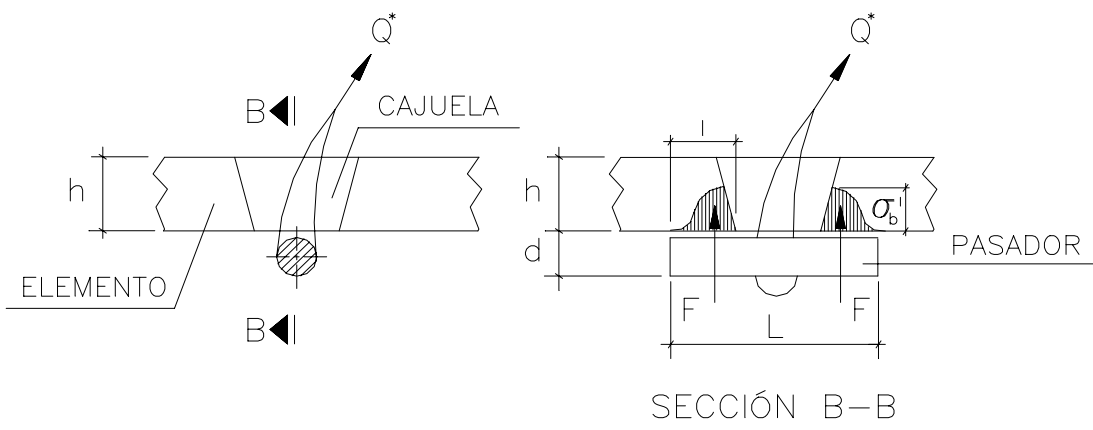


Figura 5 - Izaje mediante pasadores, a través de cajuelas

Una vez obtenido el diámetro del pasador se comprobará la tensión que se produce en el hormigón al presionar sobre este mediante la fórmula:

$$\sigma'_b = \frac{F^*}{ld} \quad (6)$$

Debe cumplirse que:

$$\sigma'_b \leq R'_b$$

donde:

R'b*= Resistencia minorada del hormigón a compresión a la edad en que se iza el elemento.

4.1.3 Dispositivos Roscados

Determinación del diámetro del núcleo del tornillo, d1

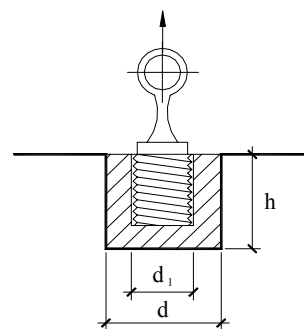


Figura 6

$$\frac{\pi d_1^2}{4} R_a^* = Q^*$$

Despejando d_1

$$d_1 = 2 \sqrt{\frac{Q^*}{\pi R_a^*}} \quad (7)$$

donde:

d_1 es el diámetro del núcleo del tornillo, en mm;

R_a^* es el esfuerzo a tracción permisible del material del tornillo, en kg/mm²:

$$R_a^* = \frac{R_{ak}}{\gamma_a}$$

donde:

γ_a es el coeficiente de minoración igual a 6;

Q^* es la sollicitación actuante sobre el tornillo.

5. Longitud de Anclaje

La longitud para la cual una barra recta se considera totalmente anclada se determina mediante la siguiente expresión:

$$L_d = \frac{A_a R_a^*}{p \tau_{dl}^*} \quad (8)$$

donde:

L_d es la longitud de anclaje, en cm;

A_a es el área de la barra, en;

R_a^* es la resistencia de cálculo para el acero en tracción, en Mpa;

τ es la tensión de adherencia, en Mpa;

d es el diámetro de la barra, en cm.

Sustituyendo el área y el perímetro en función del diámetro se obtiene la expresión:

$$L_d = \frac{d R_a^*}{4 \tau_{dl}^*}$$

La tensión de adherencia τ_{dl}^* se determinará según:

$$\tau_{dl}^* = 0,3 \sqrt{R_b^*} \text{ MPa Barras Lisas}$$

$$* \quad \tau_{dl}^* = \sqrt[3]{R_a'^{*2}} \text{ a Barras Corrugadas}$$

Tabla 5 Relación entre la longitud de anclaje y la resistencia del hormigón

Resistencia del hormigón MPa	Longitud de anclaje (L_d) según diámetro de la barra (cm)									
	Barras lisas					Barras corrugadas				
	10	12	16	20	25	10	12	16	20	25
17.5	49	59	78	98	122	28	35	45	57	70
20.0	45	55	73	91	114	26	30	41	52	65
25.0	41	49	66	82	102	22	27	36	44	56
30.0	37	45	60	75	93	20	25	32	40	49

5.1 Anclajes rectos

Se admiten solamente en barras corrugadas.

$$D \geq 5 d \quad h \geq 8 \text{ cm}$$

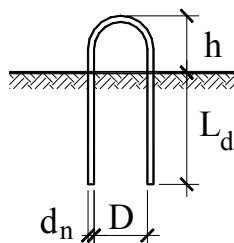


Figura 7

5.2 Anclajes Curvos

Teniendo en cuenta el efecto de la curvatura del extremo de la barra; pueden reducirse las longitudes de anclajes (L_d) dadas en la tabla No.5

En caso de gazas en forma usual, pueden adoptarse los siguientes valores de disminución

ΔL_d de la longitud de anclaje

Barras corrugadas con ángulo de doblado de 90- 180°-----

$$----- \Delta L_d = 20 d$$

Barras lisas con ángulo de doblaje de 180° . $\Delta L_d = 25 d$

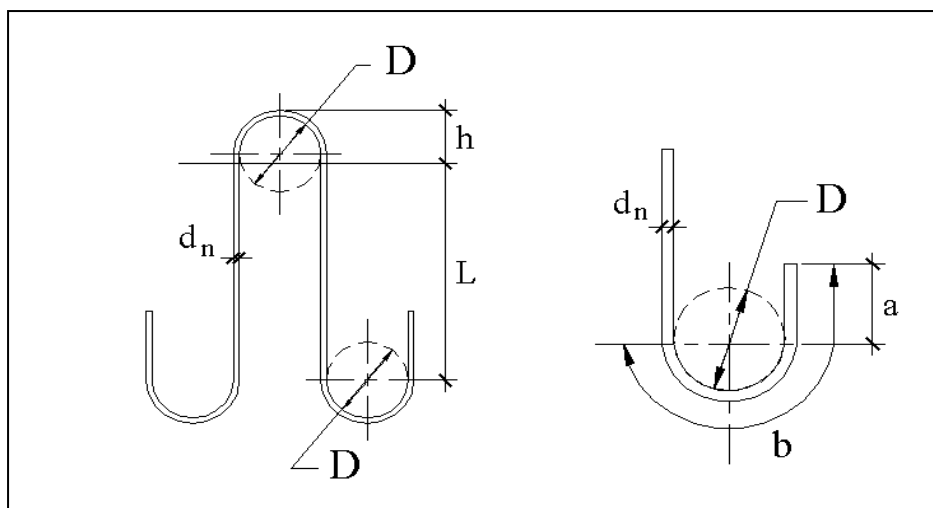


Figura 8- Longitud de anclaje reducido, L

$L = L_d - \Delta L_d$ Longitud de anclaje reducido
 El valor de L no debe ser menor que el mayor de los valores siguientes:

$$\frac{1}{3} L_d$$

10 d

15 cm

El diámetro mínimo de doblado (D) será de 5 d. De no poder obtenerse las magnitudes mínimas de anclaje, se po-

drán utilizar planchuelas, barras o insertos soldadas en los extremos de la gaza para garantizar la adherencia.

5 Colocación de las gazas de izajes

Las gazas de izajes colocadas en elementos planos que son producidos horizontalmente y que se utilizan también para el desmolde, hay que colocarles una barra de acero en la parte posterior y cerca del borde del elemento de manera que absorba parte de los esfuerzos de tracción que se producen sobre el hormigón cuando se aplica la fuerza de izaje (ver figura 9)

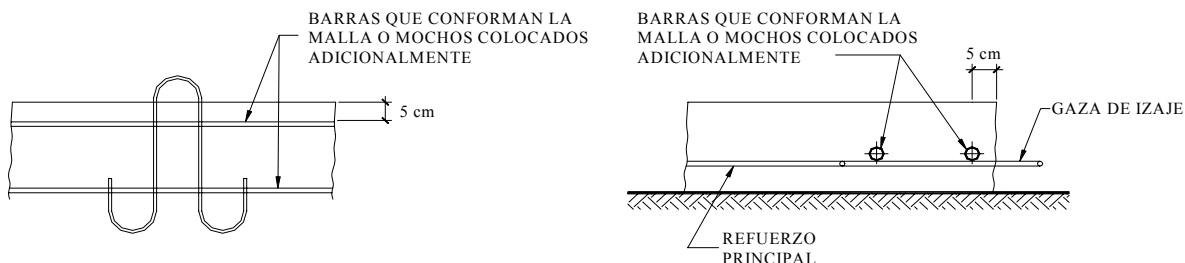


Figura 9

En elementos de sección uniforme o cuyo centro de gravedad coincida con el centro del elemento, las gazas o dispositivos de izaje se colocarán aproximadamente a $\frac{1}{5}$ de la luz en ambos extremos; esta distancia puede variar a conveniencia, siempre que se analice el comportamiento estructural del elemento.

El elemento de sección no uniforme, cuyo peso está desplazado de su centro, se determinará su centro de gravedad y se colocarán las gazas simétricas a éste.

Bibliografía

Cuba, NC 54-02:1978 Elementos Prefabricados. Ganchos de Izaje.
 Cuba, NC 53-39:1989 Principios y métodos de cálculo para obras de hormigón armado.
 Estados Unidos, ACI 318:1999 Reglamento de las Construcciones de Concreto Reforzado y Comentarios.

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**RESOLUCION No. 23/2003**

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: La Ley No. 77 de 5 de septiembre de 1995, sobre la Inversión Extranjera dispone para la misma el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social vigente en Cuba con las adecuaciones que figuran en el propio cuerpo legal.

POR CUANTO: El artículo 37 de la mencionada Ley No. 77 faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a dictar las regulaciones complementarias para la mejor aplicación de lo dispuesto en materia del régimen laboral en las inversiones extranjeras.

POR CUANTO: La Resolución No. 3 de 27 de marzo de 1996 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aprobó y puso en vigor el Reglamento sobre el Régimen Laboral en la Inversión Extranjera, siendo complementaria de la Ley de la Inversión Extranjera.

POR CUANTO: La experiencia acumulada en la aplicación de la antes mencionada Resolución No. 3 de 1996, conducen a la necesidad de introducir modificaciones, con el objetivo de actualizar las disposiciones sobre el régimen laboral en cuestión.

6 En ejercicio de las facultades que me están conferidas, resuelvo dictar el siguiente:

REGLAMENTO**SOBRE EL REGIMEN LABORAL EN LA
INVERSION EXTRANJERA****CAPITULO I****GENERALIDADES**

ARTICULO 1.-El presente Reglamento es de aplicación en las asociaciones económicas internacionales entre entidades cubanas y extranjeras y en lo que corresponda a las empresas de capital totalmente extranjero creadas a tenor de lo dispuesto en la Ley No. 77 de 5 de septiembre de 1995, Ley de la Inversión Extranjera.

Para cada empresa mixta que sea autorizada a contratar directamente su fuerza de trabajo se dictarán por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social las disposiciones laborales específicas.

ARTICULO 2.-Las normas que establece este Reglamento comprenden las especificidades en materia laboral, aplicables a las empresas mixtas o de capital totalmente extranjero, y a los contratos de asociación económica internacional, regulando entre otros aspectos, las funciones de las entidades empleadoras y las empresas mixtas o de capital totalmente extranjero; las relaciones individuales de trabajo entre la entidad empleadora y el personal contratado por ésta; las relaciones entre la entidad empleadora y las empresas mixtas o de capital totalmente extranjero; los convenios colectivos de trabajo y los reglamentos internos.

ARTICULO 3.-A los efectos del presente Reglamento se considera:

a) **empresa:** a las empresas mixtas y las de capital totalmente extranjero;

b) **órgano de dirección y administración de la empresa:** el órgano o los órganos integrados por los gerentes, directores o administradores y otros cargos de alta responsabilidad que acuerden las partes, a los que corresponde la dirección y administración de la empresa;

c) **contratados:** a los ciudadanos cubanos y extranjeros residentes permanentes en Cuba, que formalizan su relación laboral mediante contrato con la entidad empleadora para prestar sus servicios en las empresas; así como a los extranjeros no residentes permanentes en el país que se contratan para cubrir determinados cargos de dirección superior o de carácter técnico de alta especialización;

d) **designados:** los ciudadanos cubanos y extranjeros residentes permanentes en Cuba, que formalizan su relación laboral mediante el nombramiento o designación por la autoridad u órgano facultado, para ocupar cargos de dirección y de funcionarios; y aquellos que sin ocupar cargos de dirección ni de funcionarios, desempeñan ocupaciones para las cuales se exigen determinados requisitos de confiabilidad;

e) **idoneidad demostrada:** es la realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requerida, la experiencia demostrada en el resultado concreto obtenido en su trabajo, el cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específicas y características personales que se exijan en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y de la disciplina laboral establecida en el reglamento interno de la entidad y la calificación formal expresada en los certificados de estudios o títulos que posea el trabajador en correspondencia con los requisitos exigidos para la ocupación o cargo que aspire a desempeñar o desempeña;

f) **contrato de suministro de fuerza de trabajo:** es el concertado entre la entidad empleadora y la empresa, por escrito, con el objetivo de que trabajadores de la primera presten servicios en la segunda;

g) **entidad empleadora:** organización cubana con personalidad jurídica, facultada para concertar con una empresa mixta o de capital totalmente extranjero, un contrato mediante el cual le facilitará a su solicitud, los trabajadores de distintas calificaciones que necesite, y que mantiene el vínculo laboral con el personal seleccionado y suministrado a la empresa;

h) **integración laboral:** es la parte del proceso de ingreso que permite a los aspirantes incorporarse al colectivo laboral, ambientarse en la labor a desarrollar y adquirir el dominio del trabajo y las habilidades adecuadas;

i) **precio de los servicios:** cuantía que se paga por los servicios de suministro de la fuerza de trabajo.

ARTICULO 4.-Los trabajadores que presten servicios en las actividades correspondientes a las inversiones extranjeras son, como norma general, ciudadanos cubanos o extranjeros residentes permanentes en Cuba.

ARTICULO 5.-Con independencia de lo expresado en el artículo anterior, los órganos de dirección y administración de las empresas o las restantes asociaciones económicas internacionales, podrán contratar directamente a personal

extranjero no residente permanente en el país, para cubrir determinados cargos de dirección superior o de carácter técnico de alta especialización, que incluye ocupaciones de obreros con características particulares para la labor a desempeñar.

El régimen laboral a aplicar y los derechos y obligaciones de estos trabajadores se determinan por acuerdo entre las partes.

Los extranjeros no residentes permanentes en el país para formalizar la relación laboral, deben poseer el Permiso de Trabajo, salvo los casos excepcionales autorizados en la legislación específica.

ARTICULO 6.-La autorización para que una organización opere como entidad empleadora se emite por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con el Ministerio de la Inversión Extranjera y la Colaboración Económica.

El organismo al que se subordina la entidad empleadora, la organiza para el ejercicio de las funciones que le corresponden.

CAPITULO II

FUNCIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS EMPRESAS MIXTAS O DE CAPITAL TOTALMENTE EXTRANJERO

SECCION PRIMERA

Entidad empleadora

ARTICULO 7.-La entidad empleadora tiene entre sus funciones las siguientes:

- a) reclutar, seleccionar y suministrar al personal que enviará a prestar servicios a la empresa, de entre aquellos que posean la calificación, habilidad, destreza, profesionalidad y experiencia exigidas para el desempeño eficiente de la profesión o cargo de que se trate;
- b) capacitar al personal, para que adquiera la calificación acordada para el cumplimiento del Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo;
- c) evaluar periódicamente el precio de los servicios por la fuerza de trabajo que suministra para proponer su modificación cuando corresponda;
- d) pagar el salario al trabajador por la prestación de sus servicios en la empresa, incluyendo el trabajo extraordinario y los sistemas de pago que se le aprueben;
- e) promover, proyectar y presentar para su aprobación al organismo correspondiente los sistemas de pago por los resultados que se ajusten a las empresas;
- f) organizar, programar y conceder las vacaciones anuales pagadas de los trabajadores;
- g) garantizar a los trabajadores el disfrute de los derechos de la Seguridad Social;
- h) instruir al trabajador en los aspectos que prevé este Reglamento;
- i) sustituir temporalmente al trabajador durante el período de suspensión de la relación laboral, cuando así lo acuerde con la empresa, por las causas previstas en la legislación;
- j) indemnizar al trabajador, en la cuantía y forma prevista en el presente Reglamento, por las causales de devolución establecidas;

k) reubicar al trabajador o enviarlo a un curso de formación y desarrollo, por las causales que establece el presente Reglamento;

- l) cumplimentar los derechos laborales establecidos;
- m) reemplazar al trabajador que sea devuelto por la empresa, por las causas previstas en este Reglamento;
- n) confeccionar, actualizar y conservar el expediente laboral de los trabajadores;
- o) acordar con las empresas, que estas últimas contraten con ella o a través de tercero, la prestación de los servicios de alimentación y transportación del personal u otros, lo cual será consignado en el convenio colectivo de trabajo;
- p) adoptar las medidas para asegurar el cumplimiento por las partes de las condiciones del contrato de suministro de fuerza de trabajo; y
- q) otras que se determinen en la legislación o se aprueben puntualmente en el objeto social.

SECCION SEGUNDA

Empresas mixtas y de capital totalmente extranjero

ARTICULO 8.-Las empresas tienen en el campo laboral, entre otras, las funciones siguientes:

- a) realizar la integración laboral del personal;
- b) dirigir, controlar y supervisar la ejecución del trabajo;
- c) determinar el lugar donde se efectúa el trabajo;
- d) garantizar el suministro de herramientas y útiles para el desarrollo de la actividad laboral;
- e) entrenar y capacitar al personal cuando existan nuevas exigencias debido a cambios técnicos, tecnológicos u otras causas, o puede acordar con la entidad empleadora la forma de ejecución de este proceso;
- f) establecer las condiciones adecuadas de trabajo y cumplir con las normas aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- g) promover a los trabajadores que presten servicios en ella, sobre las bases que se acuerden con la entidad empleadora y la organización sindical; y
- h) otras que se establezcan en la legislación o se acuerden durante el proceso de negociación del contrato de suministro.

CAPITULO III

RELACIONES LABORALES DE LA ENTIDAD EMPLEADORA Y LOS TRABAJADORES

SECCION PRIMERA

Contrato de trabajo individual

ARTICULO 9.-La relación laboral se formaliza mediante contrato de trabajo concertado por escrito entre la administración de cada entidad empleadora y el trabajador.

ARTICULO 10.-Los ciudadanos cubanos y los extranjeros residentes permanentes en el país, con excepción de los integrantes de sus órganos de dirección y administración, no pueden prestar servicios en las empresas, si estas no han establecido y suscrito con la entidad empleadora el Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo y si este personal previamente no ha formalizado la relación laboral individual con dicha entidad empleadora, mediante el cual se comprometen el trabajador y la administración a cumplir los deberes, derechos y obligaciones contenidas en el mismo.

ARTICULO 11.-El contrato de trabajo debe contener al menos los siguientes datos:

- a) nombres, apellidos y domicilio de los contratantes y el carácter con que comparecen;
- b) denominación y domicilio social de la entidad empleadora;
- c) tipo de contrato, señalando si es por tiempo indeterminado o determinado u obra;
- d) nomenclatura 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, la cual debe garantizar la plena utilización del trabajador durante su jornada laboral;
- e) cuando se trate de egresados de nivel medio o superior comprendidos en el período de adiestramiento laboral, se señalará la condición de "Graduado en Adiestramiento";
- f) duración del período de prueba;
- g) duración de la jornada y el horario de trabajo, según lo establecido en la legislación vigente;
- h) cuantía, período y forma de pago del salario;
- i) obligaciones que en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo deben cumplir el trabajador y la administración de la entidad empleadora de conformidad con lo establecido en este Reglamento, la legislación sobre inversión extranjera y en la legislación laboral vigente;
- j) causas por las que puede terminar el contrato, entre las que se encuentran las conductas en materia de disciplina identificadas como graves en el Reglamento Interno y los requisitos de idoneidad demostrada;
- k) fecha en que comienza a regir el contrato;
- l) duración del contrato cuando se trate de un contrato por tiempo determinado u obra; y
- m) firma de las partes contratantes.

Atendiendo a las características del trabajo a realizar, la entidad empleadora podrá incorporar, en coordinación con la organización sindical, otros elementos que no se opongan a la Ley.

ARTICULO 12.-El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se concierta para realizar labores de carácter permanente ya sean éstas continuas o cíclicas, y en consecuencia, no expresa la fecha en que el mismo ha de terminar. Los trabajadores objeto de este contrato forman parte de la plantilla de la entidad empleadora.

ARTICULO 13.-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 contratados por tiempo determinado u obra no forman parte de la plantilla de la entidad. Este contrato incluye las modalidades de contratos de formación y desarrollo, servicio social y de período de prueba.

ARTICULO 14.-La relación de ocupaciones y cargos en que se puede utilizar el contrato de trabajo por tiempo determinado, se acuerdan por la administración de la entidad empleadora, en coordinación con la empresa y la organización sindical y se inscribe en el convenio colectivo de trabajo.

Queda prohibido utilizar el contrato de trabajo por tiempo determinado para cubrir plazas que no aparezcan aprobadas conjuntamente con la organización sindical e inscritas en el convenio colectivo de trabajo, en correspondencia con el párrafo precedente.

ARTICULO 15.-El personal seleccionado por la entidad empleadora para prestar servicios en una empresa, debe pasar el período de prueba, excepto los contratados por tiempo determinado u obra, los designados para ocupar cargos de dirección, y aquellos casos de reconocida trayectoria laboral que podrán ser exonerados, con el parecer de la organización sindical correspondiente, por el Jefe de la entidad empleadora de conjunto con el de la empresa.

El período de prueba termina por voluntad de una de las partes o por la contratación del trabajador, al que le son aplicables todas las disposiciones contenidas en este Reglamento y en la legislación laboral vigente que no se oponga a lo establecido en el mismo.

ARTICULO 16.-El período de prueba de los trabajadores contratados por la entidad empleadora para prestar servicios en una empresa es de 30 hasta 180 días naturales y se corresponde con la etapa inicial de la relación laboral en la que el trabajador debe demostrar que posee los requisitos y cualidades necesarios para el desempeño de la profesión o cargo que aspira a ocupar, comprueba que las condiciones y características del trabajo se corresponden con sus intereses y por su parte la entidad empleadora brinda la información necesaria y controla el cumplimiento de lo concertado en cuanto a los medios y las condiciones necesarias para lograr este propósito.

ARTICULO 17.-La entidad empleadora de conjunto con la organización sindical y la empresa determinan, dentro de los límites señalados en el artículo precedente, la duración del período de prueba para cada profesión o cargo en dependencia de la complejidad y características del trabajo a realizar, el cual se incluye en el convenio colectivo de trabajo.

Durante dicho período la empresa puede devolver al trabajador a la entidad empleadora cuando éste no satisfaga las exigencias en el trabajo.

ARTICULO 18.-Es obligación de la administración de la entidad empleadora y de la empresa, instruir al trabajador durante el período de prueba, en los aspectos siguientes:

- a) objetivo y duración del período de prueba;
- b) la importancia, deberes y obligaciones de la profesión o cargo a desempeñar, así como su incidencia en el cumplimiento de los objetivos de la empresa y condiciones en que desarrollará su labor;
- c) cuantía y período de pago del salario;
- d) régimen de trabajo al que estará sujeto;
- e) normas de seguridad y salud en el trabajo;
- f) el reglamento interno de la entidad; y
- g) otros aspectos que considere necesario.

ARTICULO 19.-El personal seleccionado por la entidad empleadora, para incorporarse a cursos de formación y desarrollo, se obliga, mediante anexo al contrato de trabajo individual, a prestar servicios para la entidad empleadora por un período equivalente al doble del tiempo que se invirtió en calificarlo, siempre que no exceda de tres años.

ARTICULO 20.-El trabajador egresado del curso que no cumpla la obligación contraída a que se refiere el artículo anterior, cuya relación laboral termina por voluntad del trabajador o por violación de la disciplina laboral que dé lugar a su separación definitiva de la entidad empleadora, tendrá que rembolsar a la misma, en moneda nacional, las cantidades percibidas por concepto de estipendio o salario, en una cuantía proporcional al tiempo dejado de laborar.

ARTICULO 21.-Cuando el trabajador egresado del curso abandone la plaza antes del tiempo establecido, incumpliendo así el compromiso contraído y se niega a asumir el pago de la cantidad a rembolsar, la entidad empleadora con la cual contrato la obligación realiza los trámites para iniciar el procedimiento legal correspondiente ante el Tribunal Popular competente, a los efectos de demandar la indemnización que proceda.

ARTICULO 22.-Las relaciones laborales del personal cubano o extranjero residente permanente en Cuba, designado para integrar los órganos de dirección y administración de la empresa, se regulan en los Estatutos elaborados, tomando como base lo establecido en la legislación vigente para los dirigentes y funcionarios.

Las relaciones laborales de los designados para ocupar cargos de obreros, trabajadores administrativos y de servicios, para los cuales se exigen requisitos de confiabilidad, se rigen por la legislación específica.

SECCION SEGUNDA

Suspensión de la relación laboral

ARTICULO 23.-La suspensión de la relación laboral se produce cuando por disposición legal, medida disciplinaria impuesta por la autoridad competente o fuerza mayor, el trabajador no puede realizar el trabajo para el cual ha sido contratado.

ARTICULO 24.-Por la suspensión de la relación laboral se interrumpe temporalmente alguno o algunos de los efectos del contrato de trabajo, sin que desaparezca el vínculo laboral entre las partes.

Durante el período de suspensión, la entidad empleadora y la empresa acuerdan la sustitución temporal del trabajador.

La relación laboral y la prestación de servicios se reanudan cuando el trabajador se incorpora al trabajo por cesar la causa que dio origen a su suspensión.

ARTICULO 25.-La suspensión de la relación laboral no hace perder al trabajador la plaza que ocupa. Asimismo adquirirá los derechos laborales que le puedan corresponder, según lo dispuesto en la legislación vigente.

SECCION TERCERA

Terminación del contrato de trabajo individual

ARTICULO 26.-El contrato de trabajo termina por alguna de las causas generales siguientes:

- a) acuerdo de las partes;
- b) iniciativa de una de las partes;
- c) jubilación del trabajador;
- d) fallecimiento del trabajador;
- e) extinción de la entidad empleadora, cuando no exista otra que se subrogue en su lugar; y
- f) vencimiento del término fijado o conclusión del trabajo objeto del contrato.

ARTICULO 27.-El trabajador contratado por tiempo indeterminado que por su voluntad decide dar por terminado el contrato, está en la obligación de comunicarlo por escrito a la administración de la entidad empleadora, en los términos de aviso establecidos en la legislación general vigente.

De tratarse de un trabajador contratado por tiempo determinado el término de aviso previo no excederá de quince días.

En ambos casos, el trabajador está en la obligación de continuar laborando durante el tiempo previsto en el aviso previo, siempre que la administración así lo exija.

ARTICULO 28.-El contrato de trabajo termina por iniciativa de la administración de la entidad empleadora debido a:

- a) pérdida de la idoneidad demostrada como consecuencia de no haber mantenido los requisitos de aptitud, el incumplimiento de normas de conducta general o específicas o en su caso determinadas características personales, a partir de la información aportada por la empresa;
- b) aplicación de la medida de separación definitiva de la entidad, por inobservancia de las normas de disciplina establecidas en la ley y en el reglamento interno;
- c) invalidez parcial del trabajador cuando no acepte injustificadamente las ofertas de empleo o cursos de recalificación o rehabilitación;
- d) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos, cuando exceda de seis meses, si se trata de contrato por tiempo indeterminado;
- e) sanción de privación de libertad por sentencia firme, en los casos de los contratos por tiempo determinado u obra;
- f) decisión administrativa antes del cumplimiento del plazo pactado, en los contratos por tiempo determinado u obra;
- g) declaración de disponibilidad del trabajador de conformidad con lo establecido en la legislación vigente; y
- h) cumplimiento del plazo de la licencia no retribuida o en su caso del término del derecho a la prestación social, para el cuidado de los hijos, sin que la trabajadora o en su caso el familiar, que por Ley le asiste el derecho al disfrute de ésta, se haya reintegrado al trabajo.

El procedimiento para la determinación de la pérdida de la idoneidad demostrada, será el establecido por la legislación para el sector, rama o actividad a que pertenece la entidad empleadora.

En los casos de los incisos c) y g) al terminarse la relación laboral, los trabajadores reciben la protección que la ley establece.

ARTICULO 29.-Cuando como consecuencia de la pérdida de los requisitos exigidos se declare no idóneo a un trabajador, la administración de la entidad empleadora, a los efectos de propiciar su reubicación, recalificación o incorporación al estudio, agotará las posibilidades internas, así como en su caso, en otras entidades o dependencias del sistema del organismo.

ARTICULO 30.-La terminación del contrato por pérdida de la idoneidad demostrada del trabajador se le comunica por escrito, con treinta (30) días de antelación a la fecha de la baja, período durante el cual se le pagará su salario, las

vacaciones anuales pagadas acumuladas hasta ese momento, y la indemnización sí le corresponde.

ARTICULO 31.-La terminación del contrato por declaración de disponibilidad e invalidez parcial en los supuestos del artículo 28, le será comunicada al trabajador con treinta (30) días de antelación a la fecha de la baja.

SECCION CUARTA

Remuneración por el trabajo

ARTICULO 32.-El pago de los haberes del personal cubano o extranjero residente permanente en Cuba que presta servicios en una empresa, lo realiza la entidad empleadora en moneda nacional.

ARTICULO 33.-Los trabajadores cubanos y extranjeros residentes permanentes que presten sus servicios en las empresas devengarán su salario en base a las tarifas que para cada caso aprueba centralmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Dichas tarifas están referidas a una jornada laboral de 8 horas diarias, 44 horas semanales y 190.6 horas promedio mensuales.

ARTICULO 34.-En las entidades empleadoras, se paga a los trabajadores por las formas de pago establecidas en dependencia de las condiciones existentes. Lo pagado por este concepto se considerará salario a todos los efectos legales.

ARTICULO 35.-Los trabajadores que pasen a prestar servicios en una empresa que posean un salario legalmente establecido superior al que le corresponda por la profesión o cargo que pasen a desempeñar, mantienen la diferencia que se produzca mientras permanezcan laborando en dicha empresa, en la profesión o cargo de que se trate. La diferencia salarial será asumida por la entidad empleadora.

ARTICULO 36.-Se autoriza aplicar a las empresas creadas a tenor de lo dispuesto en la Ley de la Inversión Extranjera los calificadores de profesiones elaborados con perfil amplio.

ARTICULO 37.-Las empresas, que sean autorizadas a crear un fondo de estimulación económica para los trabajadores cubanos y extranjeros residentes permanentes, que presten sus servicios en las actividades correspondientes a las inversiones extranjeras, elaborarán sus reglamentos de común acuerdo con la entidad empleadora y la organización sindical, teniendo en cuenta para ello, las bases generales para la distribución del fondo de estimulación en pesos convertibles.

ARTICULO 38.-Cuando por la naturaleza del trabajo resulte necesario realizar trabajo extraordinario, su retribución se realiza conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente y el pago a los trabajadores se efectúa a tiempo y medio de acuerdo a las tarifas aprobadas, en moneda nacional.

ARTICULO 39.-Los días de conmemoración nacional y feriados, así como los de receso laboral que sean dispuestos por el organismo competente, se pagan según lo previsto en la Ley.

SECCION QUINTA

Indemnización de la entidad empleadora al trabajador

ARTICULO 40.-La entidad empleadora indemnizará al trabajador, cuando se produzca con posterioridad al cum-

plimiento del período de prueba, la devolución por pérdida de la idoneidad demostrada, y la administración no pueda reubicarlo en otra labor para la cual esté apto o enviarlo a un curso de formación y desarrollo, terminándose por esta causa la relación laboral.

El trabajador no tendrá derecho a la indemnización si no aprueba el curso o no acepta la oferta de reubicación, en ambos casos injustificadamente.

ARTICULO 41.-La cuantía de la indemnización, a que se refiere el artículo anterior, se pagará de una sola vez, y en correspondencia con los años de servicios que posea el trabajador en su vida laboral, en base a:

- a) un mes de salario por hasta un año de servicio;
- b) cuatro meses de salario por más de un año y hasta cinco;
- c) seis meses de salario por más de cinco años y hasta diez;
- d) un año de salario por más de diez años de servicios.

En todos los casos, la cuantía de la indemnización durante el primer mes será del 100% del salario en moneda nacional que corresponda a la escala, el segundo mes será el 70% y durante los restantes meses al 50%.

ARTICULO 42.-Cuando durante el período de prueba el trabajador manifieste su voluntad de no continuar la relación laboral o sea devuelto por la empresa, no media indemnización y la entidad empleadora está en la obligación de reubicar al trabajador o enviarlo a un curso de formación y desarrollo, excepto aquellos que al momento de la contratación estaban desvinculados laboralmente, los cuales serán devueltos o remitidos a la Dirección de Trabajo Municipal correspondiente. Si existiera interés por la entidad empleadora de retener algunos de estos trabajadores, dadas sus cualidades laborales se incluirán en el tratamiento descrito para los que estaban contratados con anterioridad.

SECCION SEXTA

Regimen de Trabajo y descanso y Seguridad Social

ARTICULO 43.-El régimen de trabajo y descanso es el establecido en la legislación laboral vigente.

El personal que presta servicio en las empresas, disfrutará de vacaciones anuales pagadas, las que se organizan y programan por la entidad empleadora, oído el parecer de la organización sindical y de común acuerdo con la empresa, en los períodos y condiciones que establece la legislación vigente. En la programación y concesión de las vacaciones anuales se tiene en cuenta los requerimientos de la producción o los servicios, y el período acumulativo que da derecho a su disfrute.

ARTICULO 44.-El régimen de Seguridad Social es el establecido en la legislación vigente en esta materia.

La trabajadora o los familiares determinados en la ley tienen derecho a que se le concedan las licencias retribuidas o no retribuidas y las prestaciones económicas y sociales, y demás derechos establecidos en la legislación sobre maternidad.

SECCION SEPTIMA

Disciplina laboral y la solución de los conflictos laborales

ARTICULO 45.-Se consideran infracciones de la disciplina, además de las generales contenidas en la legislación

vigente, la no observancia de las obligaciones y prohibiciones que aparecen en los reglamentos internos.

ARTICULO 46.-Las medidas disciplinarias que se aplican ante violaciones de la disciplina laboral son las contenidas en la legislación vigente en esta materia.

ARTICULO 47.-El dirigente facultado de la entidad empleadora, le aplica al trabajador, directamente y con efecto inmediato, la medida disciplinaria adecuada a cada infracción.

No obstante, mediante el reglamento interno, la dirección de la entidad empleadora puede facultar a la empresa a imponer medidas disciplinarias, con excepción de las de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador, así como la separación definitiva de la entidad o del sector, en aquellos en que esté legalmente establecido.

ARTICULO 48.-Las reclamaciones en materia de disciplina y derechos laborales se resuelven en la entidad empleadora, de conformidad con lo establecido en los procedimientos vigentes.

No obstante, cuando se trate de reclamaciones por medidas disciplinarias impuestas por la autoridad facultada de la empresa, se integrarán como miembros provisionales al órgano que en la entidad empleadora resuelve el conflicto, un representante designado por la administración de la empresa y por la organización sindical.

CAPITULO IV

RELACIONES ENTRE LA ENTIDAD EMPLEADORA Y LA EMPRESA

SECCION PRIMERA

Contrato de suministro de fuerza de trabajo

ARTICULO 49.-La empresa presenta a la entidad empleadora sus necesidades de fuerza de trabajo especificando entre otros requerimientos profesiones, cantidad de trabajadores, características laborales de los mismos y período de entrega. Estos requerimientos se formalizarán mediante un documento que se denomina "Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo", entre la empresa y la entidad empleadora que suministrará los trabajadores, con la participación de la sección sindical correspondiente.

ARTICULO 50.-La empresa acuerda con la entidad empleadora y la organización sindical correspondiente las bases en que se llevará a cabo la promoción de los trabajadores que en ella prestan servicios.

ARTICULO 51.-La empresa podrá emprender, cuando lo requiera, los procesos de superación del personal que presta servicios en ella, o puede acordarlos con la entidad empleadora.

ARTICULO 52.-Las empresas y los trabajadores vienen obligados a cumplir las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las empresas, deben ofrecer al personal condiciones higiénicas y seguras, así como proveerlo de los medios de protección individual o colectiva de forma gratuita.

ARTICULO 53.-El contrato de suministro de fuerza de trabajo se concierta por escrito y debe contener al menos lo siguiente:

- a) nombres, apellidos y domicilio de los contratantes y el carácter con que comparecen;
- b) denominación y domicilio social de la empresa y la entidad empleadora;
- c) objeto del contrato;
- d) precio de los servicios en divisas convertibles por profesión o cargo solicitados y cubiertos;
- e) calificación de la fuerza de trabajo requerida;
- f) duración del período de prueba, en la empresa, de cada profesión o cargo;
- g) causas por las cuales la empresa puede solicitar la devolución de un trabajador a la entidad empleadora;
- h) indemnización en divisas convertibles a la entidad empleadora por devolución de un trabajador;
- i) principios generales sobre disciplina y organización del trabajo;
- j) sustitución y reemplazo de la fuerza de trabajo;
- k) régimen de trabajo y descanso;
- l) obligaciones tanto de la empresa como de la entidad empleadora de acuerdo con lo dispuesto en este Reglamento, la legislación sobre inversión extranjera y en la legislación laboral vigente;
- m) duración y revisión del contrato de suministro de fuerza de trabajo;
- n) fecha en que comienza a regir el contrato, y
- o) firma de las partes contratantes.

Atendiendo a las características de la empresa y del trabajo a realizar, las partes contratantes podrán incorporar otros elementos que no se opongan a la ley.

SECCION SEGUNDA

Pago de los servicios en moneda libremente convertible

ARTICULO 54.-Las empresas abonarán a la entidad empleadora en moneda libremente convertible el precio de los servicios, por los trabajadores suministrados.

ARTICULO 55.-Para la formación del precio de los servicios, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fija las tarifas, que en moneda libremente convertible se determine debe pagar la empresa a la entidad empleadora por cada cargo u ocupación.

ARTICULO 56.-Cuando excepcionalmente en la empresa se necesite realizar trabajo extraordinario, entendiéndose como tal, las horas extras que excedan de la jornada laboral oficialmente establecida, el doble turno o cuando se habiliten para laborar los días de descanso semanal, el pago del servicio vinculado con el salario será efectuado a la entidad empleadora en moneda libremente convertible, en proporción de tiempo y medio.

Cuando se labore un día de conmemoración nacional o feriado, el pago se efectuará en proporción doble.

ARTICULO 57.-Cuando la entidad empleadora tenga aprobada la aplicación de sistemas de pago por resultados a los trabajadores en la empresa, dirigidos a elevar su eficiencia, convenia con ésta las condiciones y las cuantías adicionales que en moneda libremente convertible se pagarán, como parte del precio acordado por los servicios.

SECCION TERCERA

Devolución de los trabajadores

ARTICULO 58.-Son causales de devolución de los trabajadores por parte de las empresas, por no satisfacer sus exigencias en el trabajo y por consiguiente, solicitar a la entidad empleadora, la sustitución por otro trabajador, las siguientes:

- a) pérdida de la idoneidad demostrada para el cumplimiento del trabajo para el cual fue contratado por no realizarlo con la habilidad, profesionalidad, eficiencia y calidad requeridas;
- b) violación de la disciplina laboral de carácter grave;
- c) invalidez parcial acreditada por la Comisión de Peritaje Médico Laboral y no exista posibilidad de reubicación interna;
- d) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos, cuando exceda de seis meses, si se trata de contrato por tiempo indeterminado;
- e) sanción de privación de libertad por sentencia firme, en los casos de contratos por tiempo determinado u obra;
- f) incurrir en conducta impropia, delictiva o no, que afecte el prestigio que debe poseer todo trabajador de la empresa, contenida en las normas de conducta que como anexo se adjunta al presente reglamento formando parte del mismo.

La empresa, presentará a la entidad empleadora, la fundamentación expresa correspondiente que avale la devolución del trabajador.

Las causales antes señaladas son de aplicación también para fundamentar la devolución de los trabajadores que se encuentren en el período de prueba.

ARTICULO 59.-En el caso de que la empresa decida solicitar la devolución de un trabajador a la entidad empleadora por las causales previstas en el artículo anterior, dicha empresa analiza previamente con la entidad empleadora y la organización sindical correspondiente los motivos de la devolución para exponer su fundamentación y conocer las opiniones de la entidad empleadora y la organización sindical.

ARTICULO 60.-La entidad empleadora está obligada a reemplazar al trabajador que sea devuelto por la empresa por las causas señaladas en el artículo 58 o al trabajador que por su iniciativa dé por terminada la relación laboral.

ARTICULO 61.-Igualmente procede la devolución a la entidad empleadora, cuando al trabajador le sea amortizada su plaza, por extinción de la entidad donde presta servicios sin que otra se subrogue en su lugar, o por medidas técnicas organizativas, debiendo evaluarse en este último caso, la posibilidad de su reubicación en otra plaza dentro de la empresa según corresponda.

ARTICULO 62.-Cuando la devolución del trabajador se produzca por extinción de la empresa donde presta servicios sin que otra se subrogue en su lugar o por amortización de plazas en la misma, la entidad empleadora aplica lo dispuesto en la legislación vigente para los trabajadores disponibles.

SECCION CUARTA

Indemnización de la empresa a la entidad empleadora

ARTICULO 63.-La empresa indemniza en moneda libre-

mente convertible a la entidad empleadora, cuando se produzcan con posterioridad al cumplimiento del período de prueba, devoluciones de trabajadores por las causales siguientes:

- a) pérdida de la idoneidad demostrada para el cumplimiento del trabajo para el cual fue contratado por no realizar el mismo con la habilidad, profesionalidad, eficiencia y calidad requerida.
- b) amortización de la plaza sin otra reubicación dentro de ella.
- c) extinción de la empresa excepto cuando se deba a la terminación del período autorizado de vigencia para la inversión.

ARTICULO 64.-La cuantía de la indemnización, que se pagará de una sola vez, estará en correspondencia con los años de servicios que posea el trabajador en su vida laboral, y la tarifa que en moneda libremente convertible está determinada para la ocupación o cargo que desempeña a saber:

- a) un mes por hasta un año de servicio;
- b) cuatro meses por más de un año y hasta cinco;
- c) seis meses por más de cinco años y hasta diez;
- d) un año por más de diez años de servicios.

En todos los casos, la cuantía de la indemnización durante el primer mes será del 100% de la tarifa salarial; el segundo mes al 70% y durante los restantes meses al 50%.

ARTICULO 65.-Cuando durante el período de prueba el trabajador manifieste su voluntad de no continuar la relación laboral o sea devuelto por la empresa, esta última no tiene que indemnizar a la entidad empleadora.

CAPITULO V

Contrato de Asociación Económica Internacional

ARTICULO 66.-Las personas que presten sus servicios a las partes en los contratos de asociación económica internacional son contratadas por la parte cubana con arreglo a las disposiciones legales vigentes en materia de contratación laboral, incluida la específica para un sector o rama cuando así corresponda, tal como lo dispone la Ley No. 77 "Ley de la Inversión Extranjera".

ARTICULO 67.-En las relaciones laborales que se establecen en el cumplimiento de los contratos de Asociación Económica Internacional son de aplicación además de la legislación laboral vigente, las disposiciones específicas del presente Reglamento que le correspondan.

ARTICULO 68.-Los trabajadores que presten servicios en los contratos de asociación económica internacional son, como norma general, cubanos o extranjeros residentes permanentes en Cuba.

No obstante, los órganos de dirección y administración de las partes en los contratos de asociación económica internacional, pueden decidir que determinados cargos de dirección superior o algunos puestos de trabajo de carácter técnico de alta especialización que incluye ocupaciones de obreros con características particulares, se desempeñen por personas no residentes permanentes en el país, para lo cual realizarán los trámites para dotarlos del Permiso de Trabajo correspondiente.

ARTICULO 69.-En los contratos de asociación económica internacional el pago de los haberes del personal cubano o extranjero residente permanente en Cuba que labore

en función del negocio conjunto, lo realiza la parte cubana en moneda nacional.

ARTICULO 70.-Se autoriza aplicar en los contratos de asociación económica internacional los calificadores de profesiones elaborados con perfil amplio.

ARTICULO 71.-Las partes en los contratos de asociación económica internacionales, que sean autorizados a crear un fondo de estimulación económica para los trabajadores cubanos y extranjeros residentes permanentes, que laboran en las actividades correspondientes a las inversiones extranjeras, elaborarán, con la participación de la organización sindical, sus reglamentos teniendo en cuenta para ello, las bases generales para la distribución del fondo de estimulación.

ARTICULO 72.-La parte cubana en los contratos de asociación económica internacional con relación al personal que labora en función del negocio conjunto, tiene las responsabilidades siguientes:

- a) reclutar y seleccionar al personal que labora en función del negocio conjunto, de entre aquellos que posean la calificación, habilidad, destreza, profesionalidad y experiencia exigidas para el desempeño eficiente de la profesión o cargo de que se trate;
- b) realizar la integración laboral del personal;
- c) promover, proyectar y presentar para su aprobación al organismo correspondiente los sistemas de pago por resultados que se ajusten al contrato establecido;
- d) organizar, programar y conceder las vacaciones anuales pagadas de los trabajadores;
- e) garantizar a los trabajadores el disfrute de los derechos de la Seguridad Social;
- f) cumplimentar los derechos laborales establecidos;
- g) confecciona, actualiza y conserva el expediente laboral de los trabajadores;
- h) promover a los trabajadores de común acuerdo con la organización sindical; e
- i) otras que se establezcan en la legislación laboral.

ARTICULO 73.-Las partes en los contratos de asociación económica internacional con relación al personal que labora en función del negocio conjunto, tienen las responsabilidades siguientes:

- a) dirigir, controlar y supervisar la ejecución del trabajo;
- b) determinar el lugar donde se efectúa el trabajo;
- c) garantizar el suministro de herramientas y útiles para el desarrollo de la actividad laboral;
- d) capacitar al personal para que adquiera la calificación requerida;
- e) crear y mantener condiciones higiénicas y seguras y proveer los medios de protección individual o colectiva de forma gratuita;
- f) asumir el precio de los servicios;
- g) otras que se establezcan en la legislación laboral.

ARTICULO 74.-El dirigente facultado, en el reglamento interno, en los contratos de asociación económica internacional, le aplica al trabajador, directamente y con efecto inmediato, la medida disciplinaria adecuada a cada infracción.

ARTICULO 75.-Las reclamaciones en materia de disciplina y derechos laborales se resuelven en los contratos de asociación económica internacional, de conformidad con lo establecido en los procedimientos vigentes.

ARTICULO 76.-El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el encargado de aprobar las tarifas que en moneda libremente convertible se fije en cada negociación para la aprobación de un contrato de asociación económica internacional, para lo cual el organismo responsable de la rama, subrama o actividad económica en la cual se constituirá el contrato, presentará la propuesta correspondiente, de conformidad con el procedimiento que establezca este Ministerio.

CAPITULO VI

CONVENIOS COLECTIVOS Y REGLAMENTOS INTERNOS

SECCION PRIMERA

Convenios Colectivos de Trabajo

ARTICULO 77.-Con respecto a cada inversión extranjera, la entidad empleadora, en su caso, la empresa y las partes en los contratos de asociación económica internacional y la organización sindical correspondiente, suscriben el convenio colectivo de trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente Reglamento.

ARTICULO 78.-La elaboración, el contenido y el cumplimiento del convenio colectivo de trabajo se rigen por el Decreto-Ley No. 229, de 1 de abril del 2002 y su legislación complementaria.

SECCION SEGUNDA

Reglamentos Internos

ARTICULO 79.-Para cada inversión extranjera se elabora al menos un reglamento, por la entidad empleadora, en su caso la asociación económica internacional, la empresa de capital totalmente extranjero y la organización sindical correspondiente, teniendo en cuenta lo que se dispone en este Reglamento y su adecuación a las particularidades de cada lugar.

ARTICULO 80.-Cada reglamento interno debe contener, entre otros, los aspectos siguientes:

- a) obligaciones y prohibiciones consideradas como específicas;
- b) violaciones de la disciplina consideradas graves;
- c) reconocimientos y estímulos;
- d) autoridades facultadas para aplicar las medidas disciplinarias y efectuar la devolución del trabajador a la entidad empleadora.

Los reglamentos internos forman parte de los convenios colectivos de trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Este Reglamento es de aplicación en las inversiones extranjeras existentes y en operaciones a la fecha de su entrada en vigor, en lo que a cada una corresponda, las que tendrán 90 días a partir de la misma para que se adecuen a estas disposiciones.

SEGUNDA: Los procesos disciplinarios y de derechos laborales que al comenzar la aplicación del presente Reglamento se encuentran inconclusos, continúan su tramita-

ción al amparo de las disposiciones por los que fueron promovidos.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se faculta al Viceministro correspondiente de este Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que a tenor de lo dispuesto en el presente Reglamento, apruebe las propuestas presentadas por los organismos y órganos estatales, también para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la mejor aplicación de lo que por el presente se establece el que comenzará a regir a partir de su fecha.

SEGUNDA: Se deroga la Resolución No. 3 de 27 de marzo de 1996 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y cuantas disposiciones de igual o inferior jerarquía se opongan a lo que por la presente se establece.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

DADA en Ciudad de La Habana, a los 24 días del mes de octubre del 2003.

Alfredo Morales Cartaya
Ministro de Trabajo
y Seguridad Social

ANEXO

NORMAS DE CONDUCTA QUE SE APLICA AL PERSONAL CUBANO QUE PRESTA SERVICIOS EN LAS ASOCIACIONES ECONOMICAS INTERNACIONALES

1. Actuar de acuerdo con los intereses de nuestra sociedad.
2. Ser fieles cumplidores de las disposiciones legales vigentes y exigir su estricto cumplimiento.
3. Mantener una conducta social que los haga acreedores del respeto y la confianza de sus conciudadanos no

permitiendo ninguna manifestación de ostentación, privilegios y mantener un modo de vida acorde a nuestra sociedad.

4. Rechazar y combatir todas las manifestaciones o prácticas individualistas, negligentes y/o irresponsables que contradigan los objetivos económicos y sociales del trabajo que desarrollan.
5. Observar la mayor objetividad, respeto y educación formal en el desarrollo de su trabajo y en sus relaciones con cualquier persona en los negocios que intervenga.
6. Hacer prevalecer, en su actuación y sus decisiones, los intereses de nuestro pueblo.
7. Mantener una discreción escrupulosa sobre los asuntos objeto de su atención y revelarlos sólo a quienes corresponda.
8. Actuar para que la entidad donde desarrolla su labor cumpla con eficiencia los objetivos para la que fue creada.
9. Hacer uso de los recursos materiales, financieros y humanos a su cargo de la manera más racional posible en beneficio del país y de la Empresa Mixta y estrictamente sólo para la actividad para la que fue aprobada y en ningún momento para uso personal, familiar o de otra índole.
10. No aceptar, ni solicitar, de las personas a quienes se subordinan o se relacionan, remuneraciones, regalos, dádivas o atenciones que constituyan actos lesivos a la conducta laboral y personal que deben asumir nuestros cuadros y trabajadores y creen compromisos ajenos al sano espíritu de colaboración que debe primar en las relaciones entre las partes.