

GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA
MINISTERIO DE JUSTICIA

Información en este número

Gaceta Oficial No. 056 Ordinaria de 24 de agosto de 2007

MINISTERIO

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

R. No. 45/07

R. No. 46/07

Tribunal Suprema Popular

Instrucción No. 185- BIS

GACETA OFICIAL



DE LA REPUBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EDICION ORDINARIA

LA HABANA, VIERNES 24 DE AGOSTO DE 2007

AÑO CV

Sitio Web: <http://www.gacetaoficial.cu/>

Número 56 – Distribución gratuita en soporte digital

Página 879

MINISTERIO

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESOLUCION No. 45/2007

POR CUANTO: Por Acuerdo del Consejo de Estado de la República de Cuba, de 22 de octubre de 1999, el que suscribe fue designado Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: El Acuerdo No. 2817 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, de 25 de noviembre de 1994, establece, entre las atribuciones comunes de los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, la de dictar resoluciones en el límite de sus facultades y competencia.

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

POR CUANTO: Mediante la Resolución No. 112 de 27 de diciembre de 2005, se aprobaron los calificadores de ocupaciones de operarios, trabajadores de servicios y de cargos técnicos de la Rama del Turismo, cuyas denominaciones, descripciones de las funciones o tareas principales, grupos de complejidad y requisitos aparecen en su anexo, cuya vigencia se extendió por un año, mediante la Resolución No. 8 de 20 de febrero de 2007, del que suscribe.

POR CUANTO: El Ministerio de Turismo ha solicitado la aprobación de un nuevo cargo técnico y una nueva ocupación de servicios, propuestas que después de analizadas, se ha decidido aprobar tal como aparecen en el anexo de la presente Resolución.

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

Resuelvo:

PRIMERO: Aprobar e incluir en el Calificador de la Rama del Turismo, un nuevo cargo técnico y una nueva

ocupación de servicios, cuyas denominaciones, descripción de las funciones o tareas principales, grupos de complejidad y requisitos aparecen en el anexo de la presente Resolución.

SEGUNDO: La descripción de las funciones o tareas principales y los requisitos del cargo y la ocupación que por la presente se aprueban, son los que obran archivados en la Dirección de Organización del Salario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

TERCERO: Facultar al Viceministro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que dicte las disposiciones complementarias que se requieren para la mejor aplicación de lo que por la presente Resolución se establece, así como para modificar, de resultar necesario, la denominación, descripción de las funciones y requisitos del cargo y la ocupación que aparecen en el anexo, a solicitud del jefe del organismo y el sindicato nacional correspondiente.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en La Habana, a los 20 días del mes de julio de 2007.

Alfredo Morales Cartaya
Ministro de Trabajo
y Seguridad Social

ANEXO

TECNICO CANINO

GRUPO VIII

FUNCIONES O TAREAS PRINCIPALES

- Controla y aplica la técnica de detección canina a bultos, cargas, equipajes y personas para prevenir y detectar infracciones y delitos relacionados con el tráfico ilegal de drogas, estupefacientes, explosivos y demás sustancias peligrosas prohibidas o reguladas por la Ley.
- Ejecuta el plan de entrenamiento.
- Cuida el estado de salud de su perro e informa al médico veterinario cualquier síntoma anormal que presente el mismo.
- Mantiene un correcto estado higiénico-sanitario en el área aledaña a su perro.
- Participa, con el médico veterinario, en las inspecciones clínicas y curaciones de su perro.
- Vela por el cuidado y mantenimiento de los medios técnicos que se le asignen.

- Controla e informa los resultados del trabajo que realiza.
- Prepara y presenta la evolución para mantener la operatividad.
- Participa en las competencias de la especialidad, así como en cualquier otro evento similar que se convoque.
- Demuestra vocación para el trabajo con los canes.

REQUISITOS:

Graduado de nivel medio superior con curso de habilitación en la actividad.

**GUIA INSTRUCTOR DE CANOPY GRUPO V
FUNCIONES O TAREAS PRINCIPALES**

- Guía, orienta y protege a los clientes en el recorrido.
- Pone y chequea la instalación de los equipos y accesorios a los clientes.
- Realiza la venta de servicios; ejecuta y cobra en la moneda y medios de pago que corresponda, aprobados por la entidad.
- Realiza la revisión de las instalaciones, accesorios o aditamentos propios de la actividad.
- Recibe, distribuye, chequea y almacena los equipos y accesorios; vela por su cuidado y mantenimiento.
- Controla y cuida, según corresponda, los útiles, medios y otros materiales propios de los servicios que presta.
- Realiza reparaciones menores y mantenimientos simples al equipamiento.
- Cumple con lo establecido en los documentos técnico-normativos que rigen la actividad, así como con las medidas de seguridad establecidas.
- Realiza otras actividades afines.

REQUISITOS:

Graduado de nivel medio. Conocimiento de un idioma de uso internacional. Tener entrenamiento en el puesto de trabajo.

RESOLUCION No. 46/2007

POR CUANTO: Mediante el Acuerdo adoptado por el Consejo de Estado el 22 de octubre de 1999, fue designado el que Resuelve para desempeñar el cargo de Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: El Acuerdo No. 2817 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, de 25 de noviembre de 1994, establece entre las atribuciones comunes de los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, la de dictar resoluciones en el límite de sus facultades y competencia.

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

POR CUANTO: La Ley No. 77 de 5 de septiembre de 1995, De la Inversión Extranjera, en su Artículo 37 faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dictar

cuantas disposiciones complementarias sean necesarias relativas al régimen laboral en la actividad de las inversiones extranjeras.

POR CUANTO: El Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, mediante el Acuerdo No. 2728 de 29 de diciembre de 1993, autorizó la creación de la Empresa de Telecomunicaciones de Cuba S.A. con características especiales que demanda regulaciones laborales salariales específicas.

POR CUANTO: Por el Acuerdo No. 2847 del Comité Ejecutivo de fecha 24 de junio de 1994, se dispuso que la Empresa de Telecomunicaciones de Cuba S.A., contrate directamente a sus trabajadores, y que las relaciones laborales que rigen en ellas y específicamente las relativas al sistema salarial, son objeto de la correspondiente Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: El Código de Trabajo en su Artículo 6, reconoce que la Ley puede adecuar las relaciones jurídicas laborales a las características de las actividades con particularidades muy especiales, encontrándose entre estas las que desarrolla la Empresa de Telecomunicaciones de Cuba S.A., también conocida como ETECSA.

POR CUANTO: El Apartado Segundo de la Resolución No. 54 "Reglamento sobre las Relaciones Laborales para los trabajadores de la Empresa de Telecomunicaciones de Cuba S.A.", de fecha de 28 de diciembre de 2001, del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, dispuso que la Administración de la Empresa de Telecomunicaciones de Cuba S.A., de conjunto con el Sindicato Nacional de Trabajadores de Comunicaciones, Informática y la Electrónica, podrán presentar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las modificaciones que resulten necesarias para su evaluación y tramitación correspondiente.

POR CUANTO: Teniendo en cuenta lo expresado en el Por Cuanto anterior, fue evaluada y considerada adecuada, la propuesta presentada por la administración de la Empresa de Telecomunicaciones de Cuba S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Comunicaciones, Informática y la Electrónica, para modificar lo dispuesto en la citada Resolución No. 54 de 2001, a fin de ajustar algunas de sus disposiciones a las que en materia laboral establece el Reglamento General sobre Relaciones Laborales, contenido en la Resolución No. 8 de 1ro. de marzo de 2005, también del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, habiéndose dictado con tal propósito, por el que suscribe, la Resolución No. 14 de 12 de marzo de 2007, la que es necesario sustituir debido a cambios requeridos en algunas de sus disposiciones, para su más adecuada aplicación.

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

**REGLAMENTO
SOBRE LAS RELACIONES LABORALES PARA
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE
TELECOMUNICACIONES DE CUBA S.A., ETECSA**

**CAPITULO I
GENERALIDADES**

ARTICULO 1.-El presente Reglamento es de aplicación a los trabajadores de todas las categorías ocupacionales de la

Empresa de Telecomunicaciones de Cuba S.A., en lo adelante ETECSA.

A los trabajadores que ocupan cargos de dirigentes, funcionarios y otros por designación, se les aplica además, la legislación específica vigente para su condición o categoría ocupacional.

ARTICULO 2.-La administración de ETECSA contrata o designa directamente la fuerza de trabajo que emplea para el cumplimiento de su objeto social. La fuerza de trabajo es cubana y también puede estar integrada por extranjeros residentes permanentes en Cuba.

ARTICULO 3.-Igualmente la administración de ETECSA puede contratar o designar, directamente, a personal extranjero no residente permanente, para cubrir determinados cargos de dirección o puestos de trabajo de carácter técnico de alta especialización, cumpliendo las regulaciones vigentes sobre Permiso de Trabajo.

CAPITULO II

CAPTACION, SELECCION, CONTRATACION, EVALUACION, PROMOCION Y PERMANENCIA DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 4.-La administración de ETECSA realiza la captación, selección, contratación, evaluación, promoción y determina la permanencia de los trabajadores, oído el parecer de la organización sindical correspondiente.

ARTICULO 5.-La administración, antes de formalizar la relación laboral o, en su caso, de solicitar el Expediente Laboral, debe conocer la procedencia de los desvinculados y la historia laboral de los aspirantes de las diferentes categorías ocupacionales interesados en ingresar en la entidad, en un tiempo prudencial que no exceda de los 90 días naturales.

ARTICULO 6.-Cuando resulta necesario cubrir una plaza definitiva o temporalmente vacante o de nueva creación, así como para seleccionar trabajadores para incorporarse a curso de capacitación y desarrollo, la administración valora prioritariamente la posibilidad de ocuparla con personal declarado disponible de la misma entidad, que reúna los requisitos establecidos.

La prioridad señalada en el párrafo precedente se cumple siempre que la plaza a cubrir pertenece a un grupo de igual o inferior complejidad a la que desempeñaba el trabajador disponible. En el caso que no se cumpla esta condición, la selección se realiza conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

ARTICULO 7.-Si no existe personal disponible, o existiendo no posee los requisitos para ocupar las plazas vacantes, la administración efectúa la convocatoria, consignando la información necesaria para el conocimiento de todos los trabajadores que muestren interés.

La administración de ETECSA y la organización sindical correspondiente, de común acuerdo y en dependencia de las características de la entidad, determinan en el Convenio Colectivo de Trabajo la duración de la convocatoria, la que no debe exceder de 30 días a partir de su publicidad.

ARTICULO 8.-A la convocatoria librada pueden presentarse los siguientes trabajadores de la entidad:

- a) contratados por tiempo indeterminado;
- b) contratados por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra por más de seis meses;
- c) recién egresados de la Enseñanza Técnico Profesional, asignados a la entidad por las direcciones de trabajo.

ARTICULO 9.-Está prohibido establecer directamente relaciones laborales con jóvenes menores de 17 años. Excepcionalmente, el Director de Trabajo Municipal, a solicitud de la entidad laboral o de los padres o tutores, puede autorizar a determinado joven de 15 ó 16 años de edad, cuando están presentes una o más de las circunstancias siguientes:

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

ARTICULO 10.-El principio que rige en la determinación del mejor derecho, para la captación, selección, contratación, promoción y permanencia de los trabajadores en ETECSA, es el de la Idoneidad Demostrada que comprende el análisis integral de los requisitos siguientes:

- a) realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requerida;
- b) cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específicas y las establecidas en la legislación vigente y en el Reglamento Disciplinario Interno de la entidad;
- c) calificación formal expresada en los certificados de estudios o títulos que posea el trabajador en correspondencia con los requisitos exigidos por la ocupación o cargo que aspire a desempeñar u ocupe;
- d) características personales que se exigen en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos definidos en el Convenio Colectivo de Trabajo, siempre que no contradigan la Ley.

ARTICULO 11.-Los requisitos señalados en los incisos a) y c) del Artículo anterior, caracterizan la aptitud del trabajador para la ocupación o cargo que aspira a desempeñar, y el comprendido en el inciso b), su disciplina.

ARTICULO 12.-El Presidente Ejecutivo de ETECSA, o la persona en quien éste delegue, puede autorizar excepcionalmente el desempeño de una ocupación o cargo por un trabajador que no cumple el requisito de calificación formal, que aparece en el inciso c) del Artículo 10, si se demuestra por el trabajador que cumple el resto de los requisitos señalados en el propio artículo.

ARTICULO 13.-La autoridad facultada que solicita por razones excepcionales, la autorización de lo dispuesto en el Artículo anterior, se auxilia para ello del Comité de

Ingreso como órgano asesor para que valore, analice y proponga si el trabajador efectivamente cumple con el resto de los requisitos.

ARTICULO 14.-Las técnicas y procedimientos que se utilizan para la determinación de la Idoneidad Demostrada, así como las bases por la cual se lleva a cabo la promoción de los trabajadores, se adoptan por la administración de común acuerdo con la organización sindical y forman parte del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 15.-La administración de ETECSA libra la convocatoria para cubrir las plazas vacantes o de nueva creación, excepto las que pueden ser ocupadas por:

- a) trabajadores declarados disponibles sin haber tenido respuesta de reubicación, que cumplen o reúnen los requisitos exigidos para su desempeño, de acuerdo con lo establecido en la legislación general;
- b) trabajadores que culminan su periodo de adiestramiento con relación a las plazas previstas para ellos;
- c) dirigentes, funcionarios y otros, cuyos cargos u ocupaciones se cubren por designación.

ARTICULO 16.-Para la selección del personal, se tiene en cuenta que los trabajadores a quienes se han aplicado medidas disciplinarias, que optan por plazas vacantes o de nueva creación puestas en convocatoria, hayan cumplido su período de rehabilitación.

En el caso de trabajadores sancionados con la medida disciplinaria de traslado a otra plaza de menor remuneración o condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba, la administración efectúa el traslado de los mismos hacia plazas que no hayan sido cubiertas, después de concluido el proceso de convocatoria para la promoción de los trabajadores.

ARTICULO 17.-El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar la utilización de los contratos de trabajo por tiempo determinado en actividades permanentes, cuando las circunstancias así lo aconsejan y a solicitud de los dirigentes administrativos interesados.

ARTICULO 18.-El Presidente Ejecutivo de ETECSA, o el dirigente administrativo en quien éste delegue, es el facultado para reconocer o confirmar la pérdida de la Idoneidad Demostrada de cualquier trabajador de la Empresa. Para ejercer dicha facultad se crean, como órgano asesor, los comités de Ingreso en las unidades organizativas correspondientes.

ARTICULO 19.-El Comité de Ingreso como órgano asesor, tiene como función, sobre la base del principio de la idoneidad demostrada y a instancia de la Administración, analizar las solicitudes de ingreso, promoción y permanencia de los trabajadores en sus plazas, y emitir sus recomendaciones a la Administración, la que adopta la decisión final.

ARTICULO 20.-Los comités de Ingreso se integran por cinco o siete miembros efectivos, en dependencia de las características del área de que se trate y el número de trabajadores que posee.

ARTICULO 21.-Todo miembro del Comité de Ingreso debe tener buena actitud ante el trabajo y ser disciplinado, observar buena conducta social dentro y fuera de su centro

de trabajo, tener escolaridad adecuada para el desempeño de sus funciones y no haber sido sancionado por infracciones de la disciplina laboral salvo que haya sido rehabilitado.

El procedimiento para la constitución, funcionamiento y la integración de los comités de Ingreso aparece en el Anexo 1 del presente Reglamento.

ARTICULO 22.-El trabajador que no mantiene la Idoneidad Demostrada requerida para la ocupación o cargo que desempeña puede:

- a) ser incorporado al curso de capacitación que se requiera;
- b) ser reubicado en otra plaza para la cual posee todos los requisitos que ésta exige; o
- c) dar por terminada la relación laboral, de acuerdo a lo establecido en el Capítulo IV del presente Reglamento.

ARTICULO 23.-Cuando, como consecuencia de la pérdida de los requisitos de Idoneidad Demostrada se declara no idóneo a un trabajador, la administración de la entidad, a los efectos de propiciar su reubicación laboral o incorporación al estudio, debe agotar las posibilidades internas, así como en su caso, en otras entidades o dependencias del Ministerio de la Informática y las Comunicaciones.

ARTICULO 24.-Los trabajadores que pierden la Idoneidad Demostrada, requerida para el desempeño eficiente y productivo de ocupaciones o cargos, donde excepcionalmente se exige entre los requisitos, poseer determinadas características personales, expresadas en límites de edad o capacidad para realizar esfuerzo físico de consideración, son incorporados a cursos de recalificación o reubicados en otra plaza en la entidad o dentro del Ministerio de la Informática y las Comunicaciones.

Agotadas las gestiones de reubicación en estos casos, sin lograr alguna de las alternativas de estudio o reubicación señaladas, la administración de la entidad, en coordinación con la organización sindical correspondiente, aplica al trabajador el tratamiento laboral y salarial previsto para los trabajadores disponibles.

ARTICULO 25.-El trabajador inconforme con la decisión del jefe facultado para aplicar el principio de la idoneidad demostrada, puede reclamar, en materia de derecho laboral, ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, el que se pronuncia sobre el fondo del asunto cuando así corresponde, de conformidad con la legislación vigente.

ARTICULO 26.-La evaluación del desempeño de los trabajadores es la medición sistemática de la actividad laboral que realizan durante un período de tiempo y de su potencial de desarrollo en el ámbito de la entidad laboral. Identifica los tipos de problemas del personal evaluado, sus fortalezas, debilidades, posibilidades y capacidades; los caracteriza y constituye la base para la elaboración del plan de desarrollo, acorde con las necesidades individuales. Permite a la administración contar con información para decidir sobre la permanencia, promoción y envío de los trabajadores a cursos de capacitación y desarrollo.

ARTICULO 27.-La administración de ETECSA, en coordinación con el Sindicato Nacional, elabora las reglas que rigen el sistema de evaluación del desempeño, de conformidad con lo establecido en la Ley.

CAPITULO III PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 28.-El Período de Prueba es la etapa inicial de la relación laboral en la que el trabajador debe demostrar que posee los requisitos y cualidades necesarias para el desempeño de la ocupación o cargo que aspira a desempeñar, comprueba que las condiciones y características de la entidad se corresponden con sus intereses y por su parte, la administración brinda la información, los medios y las condiciones necesarias para lograr este propósito.

ARTICULO 29.-Los trabajadores de nuevo ingreso a la entidad, deben pasar el Período de Prueba, excepto los contratados por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, cuando el periodo del contrato no excede de seis meses y los que, debido a su reconocida trayectoria laboral, pueden ser exonerados por la administración de la entidad, además de los designados para ocupar cargos de dirección o de funcionarios y otros cargos que se ocupan por designación.

No obstante, la administración de la entidad puede decidir, en el caso del personal dirigente, funcionario, y otros designados, aplicar un nombramiento provisional antes de designar con carácter definitivo a su titular.

ARTICULO 30.-El Período de Prueba tiene una duración de 30 días y puede prorrogarse hasta 180 días, en dependencia de la complejidad y las características de la ocupación o cargo, por acuerdo de la administración y la organización sindical, lo cual se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 31.-Es obligación de la Administración instruir al trabajador al inicio del Período de Prueba en los aspectos siguientes:

- a) objetivos y duración del Período de Prueba;
- b) importancia, deberes y obligaciones de la ocupación o cargo a desempeñar, así como su incidencia en el cumplimiento de los planes del centro de trabajo y las condiciones en que desarrolla su labor;
- c) cuantía y períodos de pago del salario;
- d) régimen de trabajo al que estará sujeto;
- e) organización del trabajo del puesto a desempeñar;
- f) las reglas de protección, seguridad e higiene del trabajo que debe cumplir y los medios de protección que debe utilizar;
- g) el Reglamento Disciplinario Interno de la entidad;
- h) otros aspectos que se consideren necesarios contenidos en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 32.-El contrato de trabajo durante el Período de Prueba, termina por voluntad de una de las partes o por la concertación del contrato correspondiente. Durante este período, cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral, exponiendo por escrito el motivo de dicha terminación. Si vencido el período de prueba, las partes no manifiestan su voluntad en contrario, se mantiene la relación laboral acordada y se procede a suscribir el contrato de trabajo por tiempo indeterminado o por tiempo determinado mayor de seis meses.

A los trabajadores comprendidos en el período de prueba les son aplicables todas las disposiciones contenidas en la legislación vigente, que no se opongan a lo establecido en el presente Reglamento.

ARTICULO 33.-Los trabajadores de una unidad organizativa, que por movimiento interno aspiran a cambiar de ocupación o cargo, pueden ser objeto de una comprobación práctica, que permita determinar si poseen la Idoneidad Demostrada exigida para la ocupación o cargo correspondiente.

El período de comprobación práctica, no se considera, a ningún efecto legal, como de prueba, esta comprobación práctica no puede exceder de 30 días, la relación laboral que con anterioridad mantenía el trabajador queda suspendida por el tiempo de duración de la comprobación práctica y a su conclusión el trabajador tiene derecho en caso de no ser seleccionado, a regresar a la plaza anterior.

CAPITULO IV

FORMALIZACION DE LA RELACION LABORAL

ARTICULO 34.-La formalización de la relación laboral entre la entidad y el trabajador cubano o extranjero residente permanente, se realiza mediante el contrato de trabajo correspondiente; escrito fundamentado o resolución firmada por la autoridad facultada en el caso de los cargos de dirección, funcionarios y otros que se ocupan por designación o por Acuerdo de la Junta General de Accionistas o Consejo de Administración, cuando así corresponde.

ARTICULO 35.-Los designados para ocupar cargos de dirigentes y de funcionarios no pueden ser contratados para desempeñar otro empleo, salvo para cargos docentes, de investigación científica u otro, que les sean aprobados por decisión expresa de la autoridad u órgano que los designó.

ARTICULO 36.-Cuando se aplican cargos u ocupaciones de perfil amplio, se anexan al contrato de trabajo o al documento de designación, según procede, las funciones o tareas específicas y con el nivel de detalle conveniente para la plaza y puesto de trabajo a desempeñar.

ARTICULO 37.-A las relaciones laborales de los trabajadores de las categorías ocupacionales de operarios, trabajadores administrativos y de servicios, que debido a sus características se cubren por designación, les son aplicables las disposiciones relativas a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado establecidas para ETECSA, con excepción de las cuestiones de inicio y modificación de la relación laboral, las que se rigen por la legislación específica.

ARTICULO 38.-Los contratos de trabajo que se utilizan para la formalización de la relación laboral son:

- a) por tiempo indeterminado;
- b) por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra;
- c) de aprendizaje.

ARTICULO 39.-El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se concierta para realizar labores de carácter permanente y en consecuencia, no expresa la fecha en que el mismo puede terminar. Los trabajadores objetos de este contrato forman parte de la plantilla fija.

ARTICULO 40.-En el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se pueden utilizar las modalidades siguientes:

- a) el trabajador está sujeto al cumplimiento de la jornada oficialmente establecida;
- b) en la que de forma excepcional se requiere que el trabajador esté sujeto a una jornada laboral inferior a la oficialmente establecida para el día, la semana o el mes, con un límite no menor del 50 % del tiempo de la jornada de que se trate.

ARTICULO 41.-El contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra es concertado para realizar labores eventuales o emergentes y, consecuentemente, su vigencia está acotada a un período de tiempo dado o mientras perdura una situación laboral determinada. Los trabajadores sujetos a este tipo de contrato no forman parte de la plantilla fija de la Empresa.

ARTICULO 42.-El contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra se utiliza para:

- a) realizar labores eventuales o emergentes para la entidad;
- b) adiestramiento y cumplimiento del servicio social por parte de egresados de nivel medio y superior;
- c) sustituir trabajadores ausentes durante el cumplimiento de misiones internacionalistas; movilizaciones militares; licencias de maternidad, enfermedad o accidente; privación de libertad preventiva o por períodos inferiores a seis meses; por acompañar al cónyuge a misiones oficiales; por licencias legítimamente autorizadas, invalidez temporal originada por enfermedad o accidente y para desarrollar otras labores de carácter permanente que con carácter excepcional son autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 43.-El contrato de trabajo de aprendizaje o el anexo al contrato, en el caso de los trabajadores que tienen formalizada su relación laboral mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado, se utiliza como instrumento para aplicar el concepto del estudio como una forma de empleo.

También se utiliza para aquellas personas que son seleccionadas, provenientes de fuentes externas, con el objetivo de incorporarse a cursos de capacitación y desarrollo.

Este contrato o el anexo a que se refiere el párrafo precedente, no puede exceder del término fijado para el curso. No obstante, se pueden establecer plazos adicionales, cuando los incorporados al curso no han concluido el mismo en el tiempo previsto o por necesidad de una mayor preparación.

ARTICULO 44.-A los trabajadores contratados por tiempo indeterminado se les confecciona el anexo al contrato cuando se incorporan a tiempo completo a un curso de capacitación y desarrollo, en el cual se señalan las obligaciones contraídas con la entidad, el período de su vigencia, la fecha en que se pone en vigor y la conformidad de las partes mediante las firmas correspondientes.

ARTICULO 45.-Las personas que tienen suscrito el anexo al contrato o contrato de trabajo de aprendizaje, perciben un estipendio, si se trata de incorporadas a cursos de capacitación y desarrollo para el acceso al empleo, o reciben el salario establecido, en el caso de trabajadores incorpora-

dos al estudio como una forma de empleo o para su capacitación y desarrollo. En todos los casos tienen los derechos laborales y de seguridad social regulados en la legislación general o específica vigente.

ARTICULO 46.-La relación laboral establecida mediante el contrato de trabajo de aprendizaje, termina por las causas generales siguientes:

- a) cumplimiento del término o de los objetivos del curso;
- b) iniciativa de cualquiera de las partes;
- c) movilización para el cumplimiento del Servicio Militar Activo;
- d) otras establecidas legalmente.

ARTICULO 47.-El contrato de trabajo de aprendizaje o el anexo correspondiente al contrato de trabajo por tiempo indeterminado, puede terminar por iniciativa de la administración, por las causas siguientes:

- a) ineptitud del sujeto para capacitarse;
- b) falta de idoneidad de la persona;
- c) aplicación de la medida disciplinaria de separación del curso;
- d) extinción de la entidad laboral que convoca o posibilita el curso, cuando no existe la subrogación por cualquier otra;
- e) privación de libertad y otras ausencias del cursista que por cualquier causa afecten el rendimiento docente normal;
- f) otras causas previstas por la Ley.

ARTICULO 48.-Para los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, a los que se habilita como anexo a su contrato de trabajo el de aprendizaje, la aplicación de cualquiera de las causales previstas en el Artículo anterior no deriva la terminación de su relación laboral con la entidad.

ARTICULO 49.-La administración, al valorar la naturaleza y connotación de la causa que origina la desvinculación del trabajador del curso, puede aplicar en su caso, los procedimientos establecidos en materia de disciplina laboral.

ARTICULO 50.-Los contratos de aprendizaje o el anexo correspondiente, que se conciertan para enviar al personal a cursos de capacitación y desarrollo dentro o fuera del país, incluyen una cláusula que establece la obligación del cursista graduado, de permanecer laborando en la entidad por el período convenido para aportar los conocimientos y habilidades adquiridos.

ARTICULO 51.-Los egresados de los cursos de capacitación y desarrollo, que son seleccionados para incorporarse a la entidad están en la obligación de laborar en ella por un período equivalente al doble del tiempo que se invirtió en calificarlos, siempre que dicho período no exceda de tres años, lo que se consigna en el contrato de aprendizaje.

El trabajador contratado por tiempo indeterminado que suscribe un anexo a su contrato de trabajo para su capacitación y desarrollo, asume la obligación señalada en el primer párrafo, los egresados que no resulten seleccionados para laborar, quedan exentos de cumplir con la obligación anteriormente expresada.

ARTICULO 52.-Mediante el contrato de trabajo o documento de designación, según corresponde, el trabajador y la Administración se comprometen a cumplir los deberes, derechos y obligaciones contenidos en dichos documentos.

ARTICULO 53.-Los contratos de trabajo contienen, al menos, los datos siguientes:

- a) nombre, apellidos, número de carné de identidad y domicilio de los contratantes y el carácter con que comparecen;
- b) tipo de contrato;
- c) denominación de la ocupación o cargo a desempeñar por el trabajador y las labores que debe realizar, debiendo estas adjuntarse al contrato;
- d) condición de "Graduado en Adiestramiento" cuando se trate de recién graduados de nivel medio o superior comprendidos en el período de adiestramiento laboral;
- e) normas de conducta de carácter general o específicas y características personales, en los casos que se exigen para la ocupación o cargo;
- f) lugar donde se desarrollan las labores pactadas;
- g) duración de la jornada y horario de trabajo;
- h) cuantía, lugar, período y forma de pago del salario;
- i) condiciones de seguridad e higiene del trabajo;
- j) causas por las que puede terminar el contrato;
- k) fecha en que comienza a regir el contrato;
- l) duración del contrato, cuando se trate de un contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, de aprendizaje o a domicilio con carácter temporal;
- m) fecha en que se firma el contrato;
- n) firma de las partes contratantes.

Adicionalmente se pueden incluir otras cláusulas, siempre que no se opongan a lo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 54.-El contrato de trabajo termina por 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 laboral, cuando no exista otra que se subroga en su lugar;
- f) vencimiento del término fijado, en los casos de los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

Adicionalmente se pueden incluir otras cláusulas, siempre que no se opongan a lo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 55.-El trabajador contratado por tiempo determinado, que por su voluntad decide dar por terminada la relación laboral, está en la obligación de comunicarlo por escrito a la administración, con un término de aviso previo no inferior a quince (15) días hábiles.

ARTICULO 56.-Para los contratos por tiempo indeterminado, la terminación del contrato por voluntad del trabajador, se produce una vez transcurridos los términos siguientes:

- a) un mes para los trabajadores que ocupan cargos cuyo requisito de titulación es hasta nivel medio.
- b) dos meses para los trabajadores que ocupan cargos cuyo requisito de titulación es de nivel medio superior y de técnico medio;

- c) tres meses para los trabajadores que ocupan cargos que exigen como requisito un título de nivel superior.

Para las provincias de La Habana y Ciudad de La Habana, mediante disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden establecerse otros términos de aviso previo.

Una vez recibida la solicitud del trabajador, la administración puede acceder a ésta, antes del vencimiento del término que corresponda.

ARTICULO 57.-El contrato de trabajo por tiempo indeterminado, termina por iniciativa de la Administración por las causas siguientes:

- a) pérdida por el trabajador de la Idoneidad Demostrada para el desempeño de la ocupación o cargo, cuando no existe en la entidad la posibilidad de recalificarlo o reubicarlo en otra ocupación o cargo, para la cual posee todos los requisitos; o existiendo, el trabajador no acepta la oferta de reubicación que le formula la administración, o no aprueba el curso de recalificación;
- b) medida disciplinaria de separación definitiva de la entidad;
- c) amortización de la plaza que ocupa el trabajador, cuando no existe la posibilidad de reubicarlo o recalificarlo o, existiendo, la rechaza o desaprueba el curso, en ambos casos injustificadamente;
- d) invalidez parcial del trabajador, cuando se han agotado las posibilidades que establece la Ley y no acepta injustificadamente la oferta de reubicación que le formula la administración;
- e) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos cuando excede de seis meses;
- f) cumplimiento del plazo de la licencia no retribuida de maternidad para el cuidado de los hijos o, en su caso, del término del derecho a la prestación social, sin que la trabajadora o el trabajador que la disfruta, se haya reincorporado al trabajo.

ARTICULO 58.-Los trabajadores contratados por tiempo indeterminado cuya relación laboral termina por la pérdida de la Idoneidad Demostrada, al no existir en la entidad posibilidad de recalificarlo o reubicarlo en otra ocupación o cargo, reciben su salario básico correspondiente a dos meses, a partir de la fecha en que cesan en sus labores.

ARTICULO 59.-De existir posibilidades de reubicación o recalificación para el trabajador y éste no acepta la oferta de empleo, o de recalificación, o no aprueba el curso correspondiente, en todos los casos injustificadamente, se da por terminada la relación laboral sin derecho a recibir el pago salarial a que se refiere el Artículo precedente.

ARTICULO 60.-La terminación del contrato de trabajo por las causas establecidas en los incisos a), y c) del Artículo 57, debe ser comunicada al trabajador con treinta días hábiles de antelación, período durante el cual el trabajador labora y cobra su salario y la administración, dentro de las posibilidades que brinde la prestación de los servicios, debe conceder facilidades al trabajador para que gestione un nuevo empleo.

ARTICULO 61.-La terminación del contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra por voluntad de la administración, antes del plazo previsto, debe comunicarse por escrito al trabajador con quince días de antelación.

ARTICULO 62.-Las cláusulas del contrato de trabajo pueden ser modificadas por voluntad coincidente de las partes, por cambio de plaza, por lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo o por nueva disposición legal. Para que las modificaciones tengan vigencia a todos los efectos legales, se suscribe por la administración y el trabajador un anexo al contrato de trabajo en el cual se señalan los cambios que se efectúan, las fecha en que se ponen en vigor y la conformidad de las partes mediante las firmas correspondientes.

ARTICULO 63.-Cuando se pretende modificar el contrato de trabajo por voluntad de la administración, como resultado de cambio de ocupación o cargo, o de la naturaleza de la actividad, revisión del Convenio Colectivo de Trabajo o por disposición legal, y el trabajador no está de acuerdo con el contenido de alguna de las cláusulas, no suscribe el anexo al contrato y presenta su reclamación, dentro del término de los 180 días posteriores, ante el Organo de Justicia Laboral de Base.

Hasta tanto se resuelva la reclamación planteada, es facultad de la administración mantener al trabajador bajo las condiciones que venían rigiendo, o en las nuevas condiciones consignadas en el documento que ha quedado sin formalizar por inconformidad del trabajador.

De no presentarse dicha reclamación ante el Organo de Justicia Laboral de Base, dentro de los 180 días siguientes al de conocerse la modificación que se pretende realizar, queda sin efecto la relación laboral.

ARTICULO 64.-A la terminación del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a percibir el salario por la labor realizada y el pago correspondiente a las vacaciones anuales acumuladas hasta ese momento.

CAPITULO V

FORTALECIMIENTO DEL ORDEN LABORAL

ARTICULO 65.-La administración de conjunto con la organización sindical elaboran y actualizan el Reglamento Disciplinario Interno de conformidad con lo dispuesto en la Ley; una vez aprobado forma parte integrante del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 66.-El objetivo primordial de las medidas disciplinarias, es contribuir a la educación laboral de los trabajadores que han incurrido en infracciones de la disciplina laboral, siempre que sea factible y conveniente en su propio colectivo, cuya responsabilidad fundamental consiste en la labor de seguimiento sistemático de la administración y de la organización sindical, estimulándolos a subsanar el error cometido, de forma tal que su propio colectivo laboral contribuya a su necesaria rehabilitación.

ARTICULO 67.-El término para imponer la medida disciplinaria por la administración, se suspende, por solo una vez, por las causas siguientes:

a) durante el período en que la trabajadora o en su caso el trabajador se encuentran de licencia pre y post natal;

b) incapacidad temporal del trabajador para laborar, debido a enfermedad profesional o accidente de trabajo;

c) en los casos de movilización militar o económica, que impide al trabajador su asistencia al trabajo.

Durante la hospitalización del trabajador debido a enfermedad o accidente de origen común, la administración puede igualmente decidir la suspensión del término para la imposición de la medida disciplinaria, dejando constancia de ello en el escrito sancionador, siempre que la invalidez temporal no es consecuencia de autoprovocación o de la realización de un hecho de los que puede ser constitutivo de delito.

ARTICULO 68.-En el caso que la medida disciplinaria aplicada al trabajador es la de traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distintas, o de traslado a otra plaza con pérdida de la que ocupaba y no existe una apropiada en el centro de trabajo, la administración garantiza el cumplimiento de la medida en otro centro o entidad del Ministerio de la Informática y las Comunicaciones.

ARTICULO 69.-La administración no puede conceder la baja a trabajadores que hayan incurrido en hechos o conductas violatorias de la disciplina laboral antes de la aplicación de la medida disciplinaria que corresponde, debido a que tiene efectos opuestos a la acción disciplinaria y afecta el orden laboral.

ARTICULO 70.-No corresponde la aplicación de las medidas derivadas de los procedimientos de idoneidad, ante hechos considerados como violaciones de la disciplina laboral en la Ley y el Reglamento Disciplinario Interno debido a que con ello se sustrae al trabajador del procedimiento establecido para los procesos disciplinarios, a la vez que dicha práctica conduce al pago de una garantía salarial al presunto infractor.

ARTICULO 71.-La Administración mantiene actualizado el registro consecutivo anual de las medidas disciplinarias aplicadas, donde constan los escritos sancionadores hasta la rehabilitación del trabajador.

CAPITULO VI

TRASLADO Y SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL

ARTICULO 72.-El traslado provisional del trabajador para otra plaza de igual o diferente calificación, puede efectuarse ante situaciones de emergencia para evitar la paralización de las labores o eliminar sus consecuencias o un grave perjuicio para la economía. Dicho traslado no puede exceder, sin el consentimiento del trabajador, de sesenta días al año ni implicar afectación salarial para él.

ARTICULO 73.-Para efectuar el traslado con carácter definitivo por necesidades de la producción o los servicios se precisa el consentimiento del trabajador.

Cuando el trabajador está de acuerdo con el traslado definitivo, percibe el salario de la ocupación o cargo que pasa a desempeñar.

ARTICULO 74.-Por la suspensión de la relación laboral se interrumpen temporalmente alguno o algunos de los efectos del contrato de trabajo, sin que desaparezca el vínculo laboral entre las partes.

ARTICULO 75.-La suspensión de la relación laboral se produce cuando por disposición legal, medida disciplinaria impuesta por autoridad competente o fuerza mayor, el trabajador no puede realizar el trabajo para el cual ha sido contratado.

La relación laboral se reanuda cuando el trabajador se incorpora al trabajo por cesar la causa que dio origen a su suspensión.

ARTICULO 76.-La suspensión de la relación laboral no hace perder al trabajador la plaza que ocupa.

ARTICULO 77.-Cuando mediante fallo, sentencia o decisión firme del órgano o de la autoridad competente, se haya dispuesto al amparo de la Ley la indemnización mediante el pago del salario a un trabajador, la estimulación salarial que le hubiera correspondido, se considera como parte del salario.

CAPITULO VII

INTERRUPTOS Y DISPONIBLES

ARTICULO 78.-Es responsabilidad de la administración, la atención a los trabajadores que ven interrumpida su actividad laboral por paralización transitoria y de aquellos que resultan disponibles por reducción de personal. A estos efectos se les explica, con claridad y transparencia, el problema surgido y las medidas para su atención oportuna.

ARTICULO 79.-Se considera interrupción laboral a la paralización del proceso de trabajo que provoca la inactividad en la labor del trabajador durante su jornada laboral o por un período igual o superior a esta, y se produce por alguna de las causas generales siguientes:

- a) rotura de equipos;
- b) falta de piezas de repuesto, materiales, materias primas o bienes intermedios, que paralizan el;
- c) proceso de prestación de los servicios;
- d) la acción de la lluvia, ciclón, incendio, derrumbes, contaminación u otros factores adversos;
- e) falta de energía, combustible, lubricantes, agua u otros elementos similares;
- f) orden de paralización temporal de equipos, maquinarias, de los servicios o la clausura total o parcial de centros de trabajo, emitidas por las autoridades facultadas en la legislación vigente;
- g) disminución del nivel de actividad, que provoque la paralización total o parcial del proceso de prestación de los servicios; y
- h) paralización por reparación capital o mantenimiento general.

ARTICULO 80.-Ante la ocurrencia de una interrupción laboral, la administración procede de la forma siguiente:

- a) analiza e identifica la causa general o específica de la interrupción;
- b) determina si la ocurrencia de la interrupción es imputable o no a algún trabajador o dirigente para que, en caso de que así sea, exigir la responsabilidad que le corresponda;
- c) reubica a los trabajadores en otras labores productivas o de servicios en la propia entidad o en otra, siempre que sea útil y necesario; e
- d) incorpora a los trabajadores a cursos de capacitación y desarrollo.

ARTICULO 81.-La administración, previa consulta con la organización sindical, determina quiénes son los trabajadores afectados por la interrupción, teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Ingreso y consecuentemente quiénes son los trabajadores que permanecen laborando en el centro de trabajo y a quiénes hay que reubicar temporalmente, incorporarlos al estudio o a una labor socialmente útil en el territorio.

ARTICULO 82.-En los casos de interrupción laboral la administración está obligada a la reubicación temporal, dentro o fuera de la entidad, de los trabajadores afectados a su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo o a labores socialmente útiles en el territorio.

ARTICULO 83.-La administración, de común acuerdo con la organización sindical, adopta las acciones correspondientes para la recuperación de la producción dejada de realizar por interrupciones laborales, siempre que sea factible.

ARTICULO 84.-El trabajador reubicado temporalmente así como aquel que debe permanecer en su puesto de trabajo en espera del restablecimiento del proceso de prestación de servicios, tiene derecho al cien por ciento de su salario básico diario, con excepción de aquel al que le es imputable la ocurrencia de la interrupción, que no tiene derecho a garantía salarial alguna.

ARTICULO 85.-Cuando excepcionalmente no resulta posible reubicar al trabajador, este recibe una garantía salarial equivalente al cien por ciento de su salario básico diario durante los primeros treinta días hábiles, computados estos de forma consecutiva o no, dentro del año calendario de que se trata.

Decursados los primeros treinta días hábiles, la garantía salarial a otorgar es equivalente al sesenta por ciento del salario básico diario.

ARTICULO 86.-Al trabajador interrupto que injustificadamente, a juicio de la administración y la organización sindical correspondiente, no acepta una reubicación temporal en un cargo u ocupación, la incorporación al estudio o realizar labores socialmente útiles en el territorio y para cuyo desempeño se encuentra física y mentalmente apto, se le suspende su relación laboral, sin derecho a garantía salarial alguna.

Una vez que se incorpora al trabajo, al estudio o a la labor socialmente útil en el territorio, se reanuda la relación laboral.

ARTICULO 87.-Se considera trabajador disponible aquel que es necesario reubicar como consecuencia de la amortización de su plaza, debido a:

- a) proceso de reestructuración o redimensionamiento de la empresa;
- b) cambios estructurales o institucionales en la organización del Estado o extinción o fusión de la empresa;
- c) disminución del nivel de actividad de los servicios por causas de índole económica;
- d) aplicación del multioficio u otros estudios y medidas de organización del trabajo o de los servicios, para lograr la más adecuada utilización de la fuerza de trabajo.

ARTICULO 88.-El tratamiento laboral y salarial que por este Reglamento se dispone para los trabajadores disponibles, es aplicable a los contratados por tiempo indeterminado, designados para ocupar un cargo y a los contratados por tiempo determinado para cumplir el Servicio Social, así como a aquellos trabajadores que, aún cuando su relación laboral es de carácter permanente, el tipo de contrato que suscriben es por tiempo determinado, de acuerdo con regulaciones específicas emitidas al respecto.

ARTICULO 89.-La reubicación laboral del personal disponible debe responder a la necesidad de cubrir plazas vacantes o realizar actividades que resultan imprescindibles para la entidad de que se trata, a cuyos efectos se tienen en cuenta las alternativas siguientes:

- a) reubicación definitiva o temporal en otra plaza, dentro o fuera de la entidad, para la cual posee los requisitos exigidos y que resulta imprescindible cubrir;
- b) incorporación temporal, o como apoyo, a la construcción, al desarrollo de planes de autoconsumo, labores agrícolas, o a otras actividades de importancia social, sin que necesariamente existan plazas;
- c) incorporación a curso de capacitación y desarrollo.

En estas opciones quedan responsabilizadas las administraciones correspondientes con la concertación de los contratos de trabajo.

ARTICULO 90.-La administración de ETECSA, a través de sus unidades organizativas enclavadas en el territorio, se encarga de la atención, reubicación y pago de salarios según corresponde al personal declarado disponible, efectuando las coordinaciones necesarias con las direcciones de Trabajo provinciales y municipales a los efectos de su posible ubicación laboral.

Lo dispuesto en el párrafo precedente no limita a que el trabajador disponible logre su reubicación laboral por gestión propia.

ARTICULO 91.-La administración, previa consulta con la organización sindical correspondiente y teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Ingreso, determina quiénes son los trabajadores que permanecen laborando en el centro y quiénes quedan disponibles.

ARTICULO 92.-La administración, de común acuerdo con la organización sindical correspondiente y asistido por el Comité de Ingreso, reubica temporal o definitivamente al trabajador declarado disponible y para ello realiza la oferta de empleo o curso de capacitación y desarrollo y procede a su reubicación, acorde con las alternativas consignadas en el Artículo 89.

ARTICULO 93.-Los trabajadores, una vez conocida la oferta de empleo o curso, disponen de hasta cinco días hábiles para informar al jefe de la entidad o a la persona en quien este delegue, su aceptación o no.

ARTICULO 94.-El trabajador disponible que no acepta injustificadamente la oferta de reubicación o de incorporación a cursos, o cuando abandona o no aprueba el curso sin justificación, sólo tiene derecho a recibir la garantía salarial correspondiente al primer mes de salario fijo, que hace efectiva la administración, a partir del cual procede la terminación de su relación laboral.

La administración, en consulta con la organización sindical y asesorado por el Comité de Ingreso, determina si es injustificada la no aceptación de la oferta de reubicación o incorporación a curso, o abandono o no aprobación del mismo.

ARTICULO 95.-Si el trabajador incorporado a un curso de capacitación y desarrollo no puede concluirlo por causas debidamente justificadas, la administración, de común acuerdo con la organización sindical analiza las posibilidades de una nueva reubicación en correspondencia con las alternativas previstas.

ARTICULO 96.-Los trabajadores disponibles incorporados a cursos de capacitación y desarrollo, reciben en el período de duración del curso, el salario promedio mensual que venían devengando en los últimos seis meses al momento de decidirse su disponibilidad.

ARTICULO 97.-El trabajador disponible reubicado temporal o definitivamente o incorporado a cursos de capacitación y desarrollo, percibe el salario promedio o el del cargo u ocupación que pasa a desempeñar, si este es mayor que el promedio.

ARTICULO 98.-Los trabajadores disponibles reubicados temporalmente en una plaza vacante, por más de 60 días fuera de ETECSA, reciben su salario por la entidad receptora.

Cuando la reubicación laboral es por término de hasta 60 días, el pago del salario corresponde a ETECSA.

ARTICULO 99.-La administración no puede notificar al trabajador la decisión de declararlo disponible durante:

- a) el período en que está incapacitado temporalmente por enfermedad o accidente de origen común o del trabajo;
- b) el cumplimiento de misiones internacionalistas, movilizaciones militares u otras de interés económico y social;
- c) el disfrute de las vacaciones anuales pagadas;
- d) el período en que está cumpliendo el Servicio Militar Activo;
- e) el disfrute por la trabajadora o, en su caso, del trabajador, de los períodos de licencia de maternidad, retribuida o no y de la prestación social;
- f) la incorporación a la micro brigada u otra obra social; o
- g) al disfrute de otras licencias legalmente concedidas.

La notificación la efectúa la administración cuando el trabajador se reincorpora al trabajo. En caso de extinción de la empresa, la realiza la administración de la entidad que se subrogó en su lugar y se le aplica el tratamiento laboral y salarial regulado en el presente Reglamento.

ARTICULO 100.-El trabajador disponible que tiene diagnosticada una invalidez total para el trabajo dictaminada por la Comisión de Peritaje Médico, cuyo expediente de pensión se va a iniciar o se encuentra en trámite, continúa percibiendo el subsidio que le corresponde por el régimen de seguridad social, hasta que se dicta resolución en su expediente de pensión.

ARTICULO 101.-Los combatientes de la Guerra de Liberación y de la Lucha Clandestina que son declarados disponibles, se rigen también, en lo que corresponde, por el Decreto-Ley No. 91 de 2 de diciembre de 1985.

ARTICULO 102.-Los trabajadores que en virtud de las medidas organizativas aplicadas en ETECSA, no resultan

amortizadas sus plazas, pero sí modificadas en su nomenclatura y grupo salarial, y continúan realizando las mismas funciones, no son considerados disponibles y se les respeta el salario básico que venían devengando, de resultar éste superior al que le corresponda en la nueva plaza.

CAPITULO VIII EXPEDIENTE LABORAL

ARTICULO 103.-El Expediente Laboral contiene los datos y antecedentes de la historia laboral del trabajador, estando la administración en la obligación de confeccionar, actualizar y conservar en perfecto estado el de cada uno de los trabajadores con los que establece una relación laboral por un período superior a seis meses, debiendo ser utilizado como documento de registro y consulta para el empleo, la promoción, la capacitación, el desarrollo y el examen del desempeño laboral del trabajador. La administración también conserva el Expediente Laboral que solicitó a la entidad laboral de procedencia del trabajador.

ARTICULO 104.-Antes del vencimiento del término establecido para el período de prueba, la administración de ETECSA realiza las acciones necesarias para obtener directamente el Expediente Laboral y la Hoja Resumen del trabajador en la entidad de procedencia.

Si se comprueba que el Expediente Laboral se ha extraviado, la entidad de procedencia está obligada a su reconstrucción dentro del término de 30 días hábiles de conformidad con lo señalado en el Artículo 115 del presente Reglamento.

ARTICULO 105.-El Expediente Laboral debe contener los documentos siguientes:

- a) modelo donde constan los datos personales del trabajador; antecedentes laborales, actividad a realizar, movimientos y salario a devengar, así como el control de las ausencias y motivos de éstas;
- b) contratos de trabajo y sus anexos correspondientes;
- c) certificación, o constancia de la actualización del Registro de Inscripción profesional, en los casos en que corresponde;
- d) nombramiento o designación;
- e) boleta de asignación del graduado;
- f) documento donde se acredita la calificación del trabajador mediante título emitido por el centro de enseñanza correspondiente a favor del graduado o la certificación del centro de enseñanza en el que se graduó o de curso de capacitación y desarrollo;
- g) documentos relacionados con la seguridad social que acrediten el tiempo de trabajo, salarios devengados o ambos;
- h) copia de resoluciones sobre sanciones laborales y judiciales que tienen implicaciones en el orden laboral, una vez que son firmes y mientras que no sea rehabilitado el trabajador;
- i) peritaje médico, si existiere;
- j) copia del acta de entrega del Expediente Laboral;
- k) índice de relación de documentos;
- l) resultados de las evaluaciones del desempeño;
- m) movimientos de ocupaciones o cargos;

n) Hoja Resumen, correspondiente a las bajas de centros de trabajo efectuadas.

ARTICULO 106.-La Hoja Resumen a que se refiere el inciso n) del Artículo precedente contiene los nombres y apellidos, domicilio, número de carné de identidad y estado civil del trabajador, y además:

- a) ocupación o cargo que desempeña;
- b) salario que devenga;
- c) causa de la baja: explicación de las causas de la solicitud del trabajador o de la administración, según corresponde;
- d) evaluación del desempeño, y de su comportamiento laboral;
- e) certificación o constancia de actualización en el Registro de Inscripción profesional correspondiente, en los casos así establecidos;
- f) la relación de los centros laborales donde trabajó en los últimos 10 años; resumen con el total del tiempo de servicios prestados de su vida laboral y el total de los salarios devengados en cada uno de los últimos 10 años;
- g) índice de los documentos del Expediente Laboral.

ARTICULO 107.-Para tramitar la baja del trabajador, la administración, la organización sindical y el interesado, revisan de conjunto los documentos que integran el Expediente Laboral y se confecciona la Hoja Resumen que reseña los aspectos esenciales de la vida laboral del trabajador durante su permanencia en la entidad, con el contenido que regula el Artículo precedente.

La Hoja Resumen y los datos que en ella se consignan deben corresponderse fielmente con los que aparecen en su Expediente Laboral, siendo firmada por la administración, la organización sindical y el trabajador. Se confecciona en original y dos copias. El original se incluye en el Expediente Laboral, una copia es entregada al trabajador y la otra permanece archivada en la entidad.

ARTICULO 108.-En los casos en que el trabajador de cualquier categoría ocupacional causa baja de la entidad para incorporarse a otra, la administración de procedencia tiene la responsabilidad de remitir directamente su Expediente Laboral, así como la Hoja Resumen, a la administración de aquella que pretende contratarlo, dentro de los 90 días naturales siguientes al de haber recibido la solicitud de esta última. La administración de la entidad que contrata, tiene la responsabilidad y obligación de gestionar el Expediente Laboral y la Hoja Resumen con la de procedencia.

ARTICULO 109.-Si por cualquier motivo la entidad no recibe el Expediente Laboral y la Hoja Resumen a que se refiere el Artículo anterior, puede contratar al trabajador por el período de prueba establecido.

ARTICULO 110.-Si vencido el término establecido de los 90 días, no se ha recibido el Expediente Laboral y la Hoja Resumen, la administración de la entidad contratante realiza las acciones necesarias para obtenerlos directamente en la entidad de procedencia. Si se comprueba que el Expediente Laboral se ha extraviado se solicita una copia de la Hoja Resumen archivada en la entidad de procedencia, como elemento indispensable para evaluar al aspirante que interesa ingresar.

ARTICULO 111.-En el caso del trabajador que abandona su centro de trabajo o el que al solicitar la baja expone que ésta no es con el objetivo de su incorporación a otra entidad, el Expediente Laboral permanece en la unidad organizativa durante diez años. Cuando decursado ese período no ha sido solicitado por otro centro de trabajo, se procede a su incineración, levantando el acta correspondiente y se archiva la Hoja Resumen en la entidad.

Igual tratamiento al regulado en el párrafo precedente se aplica, en cuanto al período de conservación del Expediente Laboral por parte de la entidad que lo solicitó, en los casos en que no llega a formalizarse la relación laboral.

ARTICULO 112.-En caso de fallecimiento del trabajador o de baja debido a salida definitiva del país, se le entrega el Expediente Laboral a los familiares y, si estos no lo reciben por cualquier causa, la administración lo mantiene bajo su custodia por el período de un año, decursado el cual es incinerado, y archivada la Hoja Resumen.

ARTICULO 113.-En el caso de trabajadores a los que se les impone una sanción de privación de libertad mayor de seis meses, el Expediente Laboral permanece en la entidad por el término de cinco años, momento en el cual se entrega a sus familiares y, de estos no recibirlo, permanece en la entidad durante diez años y dentro de ese término la administración continúa gestionando su entrega a un familiar u otra persona que autorice el trabajador sancionado. Si decursado ese período no se ha podido entregar el Expediente, se procede a su incineración y se archiva la Hoja Resumen.

ARTICULO 114.-En el caso del trabajador que abandona su centro de trabajo sin que se conozca su paradero, el expediente laboral permanece en la entidad durante cinco años. Si en ese período de tiempo no ha sido solicitado por ningún otro centro de trabajo, el expediente laboral permanece en la entidad por diez años. Cuando decursado ese período no ha sido solicitado el Expediente por otro centro de trabajo, se procede a su incineración, levantando el acta correspondiente y se archiva la Hoja Resumen en la entidad.

Igual tratamiento al regulado en el párrafo precedente se aplica, en cuanto al período de conservación del Expediente Laboral por parte de la entidad que lo solicitó, en los casos en que no llega a formalizarse la relación laboral.

ARTICULO 115.-En caso de deterioro o pérdida parcial o total de los expedientes laborales, las administraciones son responsables con esta situación y deben realizar todas las gestiones necesarias para reconstruir la historia laboral de los trabajadores afectados. A tales efectos, las administraciones están obligadas a expedir las certificaciones oficiales que sean requeridas en el proceso de reconstrucción de los expedientes laborales extraviados o destruidos, a solicitud de los trabajadores, de las direcciones de trabajo u otras entidades.

A los trabajadores, dirigentes, funcionarios y demás designados, responsables directos del deterioro o pérdida o del incumplimiento de los procedimientos establecidos con respecto a los expedientes laborales, se les aplica la medida disciplinaria correspondiente.

ARTICULO 116.-La administración debe poner a la firma de cada trabajador una vez al año, el Registro de Tiempo de Servicios y Salarios Devengados. El trabajador tiene derecho a examinar su Expediente Laboral en cualquier momento, en presencia de los funcionarios competentes y de un dirigente de la organización sindical, si así lo solicita.

ARTICULO 117.-Si antes de concluir el período de prueba la administración decide rescindir el contrato de acuerdo con lo establecido en la Ley y cuenta con el Expediente Laboral del trabajador, así como la Hoja Resumen, permanecen en el centro de trabajo por el término de diez años o hasta que sea solicitado por otra entidad, siendo dicha administración la responsable de su custodia y de lo que se establece en el presente Reglamento respecto a los expedientes laborales.

Si en ese período de tiempo no ha sido solicitado por ningún otro centro de trabajo se procede a la incineración del Expediente Laboral, dejando archivada la Hoja Resumen en la entidad laboral.

ARTICULO 118.-Se autoriza al Presidente Ejecutivo, cuando las condiciones lo permitan, disponer mediante Resolución, que el registro del Expediente Laboral se lleve en soporte informático, cumpliendo lo establecido en la legislación vigente. El procedimiento para llevar en soporte informático el registro del Expediente Laboral se establece por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La administración de la entidad de procedencia confecciona en papel impreso la copia del Expediente Laboral, así como la Hoja Resumen para cumplimentar el procedimiento que con respecto a los expedientes laborales se establece en el presente Reglamento.

CAPITULO IX

CAPACITACION Y DESARROLLO

ARTICULO 119.-Se identifica la Capacitación como el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las unidades organizativas, dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.

Desarrollo es el proceso continuo y simultáneo a la capacitación dirigido a alcanzar multihabilidades, destrezas y valores en los trabajadores que le permiten desempeñar puestos de perfil amplio con las competencias para un desempeño satisfactorio.

ARTICULO 120.-Los principios fundamentales en que se basa la Capacitación y el Desarrollo son los siguientes:

- a) es un proceso continuo, permanente, flexible y dinámico;
- b) el máximo responsable del proceso es el Jefe directo quien debe planificar, organizar, ejecutar y controlar la actividad;
- c) es una inversión, no un costo, en tal sentido sus resultados deben ser comprobados en el desempeño futuro de las unidades debiendo ser tratada como una decisión financiera;
- d) requiere de un ambiente propicio para el aprendizaje, es decir, una organización del trabajo basada en funciones amplias y enriquecidas, así como una participación efectiva de los implicados, jefes y trabajadores;

- e) la planificación de las acciones que satisfagan las diferentes necesidades, deben ser concebidas como un sistema de acciones compuesto por cursos, entrenamientos, autosuperación, conferencias, proyectos, sustituciones, rotaciones, talleres, seminarios, presentaciones, encuentros y otras, donde se de prioridad a la capacitación en el puesto de trabajo, cumpliendo con el principio de enseñanza específica para cada necesidad de la organización;
- f) debe contemplar no solo las acciones necesarias para dotar de conocimiento y habilidades en el corto plazo, sino poder anticiparse en los cambios que deben producirse en las organizaciones;
- g) debe abarcar a todos los trabajadores y tener como vanguardia a los dirigentes de la entidad;
- h) debe basarse en la determinación de las necesidades de aprendizaje para garantizar la integración del trabajador a la entidad, su adaptación al puesto, la actualización de sus competencias y su continuo desarrollo.

ARTICULO 121.-Para llevar a cabo las acciones de capacitación y desarrollo, la administración selecciona los trabajadores que fungirán como instructores entre los más calificados.

ARTICULO 122.-La administración confecciona, con la participación de la organización sindical al nivel correspondiente, la propuesta del Plan de Capacitación y Desarrollo de sus trabajadores y del presupuesto de gastos, acorde con los modos de capacitación a emplear y las acciones de carácter interno o externo que se llevan a cabo para su cumplimiento, los que son aprobados por el máximo jefe de la unidad organizativa.

CAPITULO X

GRADUADOS EN ADIESTRAMIENTO

ARTICULO 123.-Se consideran graduados en adiestramiento, a los recién graduados de nivel superior y de técnico medio de la Educación Superior y de la Educación Técnico Profesional, que son incorporados a la entidad laboral para su adaptación y preparación complementaria, que les permite consolidar los conocimientos adquiridos y desarrollar habilidades prácticas para asumir un determinado cargo.

ARTICULO 124.-El tratamiento laboral a los recién graduados en adiestramiento se rige por lo dispuesto en la legislación vigente en esa materia.

CAPITULO XI

PLANTILLA DE CARGOS Y OCUPACIONES

ARTICULO 125.-La administración de ETECSA define la Plantilla de Cargos u Ocupaciones de las unidades organizativas que conforman su sistema en correspondencia con la estructura que adopta. Para ello tiene en cuenta el listado de cargos aprobados para ETECSA, así como los sueldos que les corresponden.

Asimismo, define conjuntamente con el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Comunicaciones, la Informática y la Electrónica, los cargos y ocupaciones que debido a la naturaleza de la labor y su grado de responsabilidad, se cubren por designación, al amparo de lo establecido en la legislación general vigente.

ARTICULO 126.-Las plantillas de la entidad no son radicadas en las direcciones de Trabajo municipales del Poder Popular.

ARTICULO 127.-La administración de la entidad, sometida a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los nuevos cargos u ocupaciones no comprendidos en el listado aprobado para ETECSA.

CAPITULO XII

ORGANIZACION DEL SALARIO

ARTICULO 128.-El salario de los jefes de brigadas y de los especialistas principales que dirigen grupos de trabajo, puede ser superior hasta tres grupos de la escala salarial al del trabajador de la ocupación o cargo de mayor calificación que se le subordine, garantizando que no sea igual o mayor al de su jefe inmediato superior. A los jefes de brigada o equipo y especialistas principales se les aplican los sistemas de pago y otros pagos que se establecen para la actividad que desempeñan.

ARTICULO 129.-Los trabajadores que fueron seleccionados para trabajar en la constitución de la Empresa de Telecomunicaciones de Cuba S.A., y que poseían un salario legalmente establecido superior al que le correspondía por la profesión o cargo que pasaron a desempeñar, mantienen la diferencia que se origina, mientras permanecen laborando en la entidad, en la profesión o cargo de que se trata.

No obstante lo anterior, para el caso específico de los trabajadores pertenecientes al Contingente "Claudio Argüelles", que pasaron a formar parte de la citada entidad, la diferencia a garantizar es la que se produzca entre la tarifa que resulte del ingreso mensual que perciben, incluido el pago por antigüedad, dividido entre 312 horas y la tarifa única que corresponde a dicha profesión ó cargo.

ARTICULO 130.-Se aprueba una estimulación salarial de hasta un 40 % sobre el salario básico aprobado para las categorías ocupacionales de operarios, técnicos, trabajadores administrativos, de servicios y dirigentes, la cual se considera salario a todos los efectos legales y de seguridad social.

ARTICULO 131.-El salario por estimulación que se conigna en el Artículo anterior se percibe en dependencia de los resultados del trabajo y bajo principios y períodos de pago acordados por la administración de ETECSA y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Informática, Comunicaciones y la Electrónica.

ARTICULO 132.-Las cuestiones relativas al trabajo extraordinario, los días de conmemoración nacional y feriados, así como las vacaciones anuales pagadas, se rigen por lo establecido en la legislación vigente.

CAPITULO XIII

CREACION DEL FONDO DE ESTIMULACION EN MLC

ARTICULO 133.-La administración de la ETECSA decide al finalizar cada año calendario y en virtud de las utilidades que alcance, el por ciento destinado para constituir el Fondo de Estimulación en Moneda Libremente Convertible.

ARTICULO 134.-Los trabajadores de todas las categorías ocupacionales de ETECSA, son estimulados materialmente a través de este Fondo.

ARTICULO 135.-El Fondo de Estimulación está destinado a la estimulación material individual y colectiva de los trabajadores.

ARTICULO 136.-La distribución del Fondo de Estimulación propuesto por ETECSA y aprobado por el Ministerio para la Inversión Extranjera y la Colaboración Económica, se realiza a partir de los indicadores formadores y condicionantes y la cuantía promedio máxima, aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CAPITULO XIV

DISCIPLINA LABORAL Y SOLUCION DE CONFLICTOS

ARTICULO 137.-Los trabajadores que laboran en ETECSA cumplen la disciplina laboral establecida en la Ley, así como en el Reglamento Disciplinario Interno, de conformidad con lo establecido en esa materia por la legislación general.

ARTICULO 138.-Los conflictos laborales originados por la inconformidad de los trabajadores con la aplicación de medidas disciplinarias, o por el reconocimiento de los derechos laborales y de seguridad social establecidos en la Ley, se rigen por el procedimiento regulado en la legislación general vigente en esta materia.

ARTICULO 139.-El régimen disciplinario de los dirigentes y funcionarios, así como las reglas y procedimientos para la imposición de las medidas disciplinarias y solución de inconformidades con su aplicación, se establecen en la legislación dictada a esos efectos para esta categoría de trabajadores.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: La legislación laboral vigente es de aplicación a los trabajadores de ETECSA, en lo que no se oponga a lo establecido en este Reglamento.

SEGUNDA: Se faculta al Viceministro correspondiente del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, para dictar cuantas disposiciones se requieren para la mejor aplicación de lo que por el presente se establece.

TERCERA: Se deroga la Resolución No. 14 de fecha 12 de marzo de 2007, "Reglamento sobre las relaciones laborales para los trabajadores de la Empresa de Telecomunicaciones de Cuba, S.A", del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en La Habana, a los 20 días del mes de julio de 2007.

Alfredo Morales Cartaya
Ministro de Trabajo
y Seguridad Social

ANEXO 1

PROCEDIMIENTO PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES DE INGRESO

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

a) la elección de los trabajadores para integrar el Comité de Ingreso se realiza, por medio de proposiciones en la asamblea general de trabajadores del área, por el método de votación abierta, basado en los principios de la mayor democracia;

- b) en la misma asamblea de elección de los trabajadores que integran el Comité de Ingreso se presentan los designados de la dirección, la organización sindical y la Unión de Jóvenes Comunistas;
- c) en su primera reunión el Comité de Ingreso elige su Coordinador, quien es el encargado de convocar sus reuniones, presidirlas, y es el que orienta y controla el trabajo;
- d) el Coordinador es quien recibe del jefe facultado que debe tomar la decisión, la solicitud de valoración de la idoneidad demostrada y convoca, dentro de los cinco días hábiles posteriores de haberla recibido, la reunión del Comité de Ingreso. Podrá contar con tres días hábiles más si se requiere realizar otras investigaciones y análisis o practicar alguna prueba, incluido el parecer de especialistas calificados en la materia;
- e) requiere como mínimo la asistencia de tres o cinco miembros a la reunión del Comité de Ingreso, en el caso que esté integrado por cinco a siete miembros respectivamente, para que tenga plena validez;
- f) el Comité de Ingreso toma sus decisiones por mayoría de votos. Los miembros expresan sus criterios y votan a título personal y el de cada uno tiene igual valor;
- g) la decisión del Comité de Ingreso se convierte en una recomendación que se emite por escrito, al jefe facultado que realizó la solicitud, dentro de los tres días hábiles posteriores a su reunión de conclusión. De no poderse cumplir con ese término se le solicita una prórroga al jefe facultado y este comunica al interesado la causa de la prolongación de la toma de su decisión;
- h) el Comité de Ingreso analiza la solicitud de valoración del asunto y emite su recomendación al jefe facultado, el que adopta la decisión final;
- i) la dirección de la administración suministra, a solicitud del Comité de Ingreso, los expedientes laborales, y hojas resumen, registros, documentos y cualquier otra información necesaria para que dicho Comité emita su recomendación, tanto de los recién incorporados al empleo como de los provenientes de otro centro laboral;
- j) debe archivar el acta de cada reunión del Comité de Ingreso, la recomendación emitida en cada caso y cualquier otra información o documento probatorio del asunto en cuestión;
- k) los miembros del Comité de Ingreso no pueden comunicar criterio alguno a los trabajadores involucrados en el asunto que se analiza ni a otras personas sobre los aspectos tratados en las reuniones;
- l) el miembro del Comité de Ingreso se abstiene de participar en la reunión, cuando se analiza un asunto en que él sea objeto de análisis o por razones de amistad, familiaridad o enemistad conocida;
- m) los jefes facultados para tomar las decisiones, ni la persona que ostente el nivel superior de dirección de la organización sindical o de la Unión de Jóvenes Comunistas, debe integrar el Comité de Ingreso;
- n) el Comité de Ingreso asesora al jefe de la entidad con relación a si es injustificada la no aceptación por los trabajadores, de las ofertas de empleo o de reubicación la-

boral o incorporación a cursos, o cuando abandonen o no aprueben el curso.

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

OTRO

TRIBUNAL SUPREMO POPULAR

LICENCIADA CARIDAD M. FERNANDEZ GONZALEZ, SECRETARIA DEL TRIBUNAL SUPREMO POPULAR.

CERTIFICO: que el Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular, en sesión ordinaria celebrada el día veintisiete de marzo del año dos mil siete, aprobó la Instrucción que es del tenor siguiente.

POR CUANTO: El nuevo procedimiento de las Salas de lo Económico, adicionado a la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral de 1977, mediante Decreto-Ley No. 241 de fecha 26 de septiembre de 2006, modificativo de la misma, artículos 739 al 829, contempla el fortalecimiento de la función cautelar como parte de la actividad jurisdiccional a cargo de las expresadas Salas de Justicia.

POR CUANTO: En su Artículo 804 el expresado procedimiento dispone que en los supuestos en que le sea solicitada la adopción de medida cautelar, el tribunal deberá considerar, de manera particular, “los eventuales perjuicios que ello pueda suponer para el demandado, o terceros, así como la conducta previa de las partes”, disponiendo asimismo en su Artículo 806, de manera general, que, “en caso de dictarse resolución judicial estimatoria de la pretensión objeto de aseguramiento, y ser requerida su ejecución, la medida cautelar se mantendrá como parte del proceso ejecutivo a que de lugar”.

POR CUANTO: Es lo cierto, sin embargo, que al momento de procederse a hacer efectivo el correspondiente pago a la parte ejecutante, los recursos monetarios embargados resultan en ocasiones insuficientes para cubrir el monto de la deuda, debiendo permanecer embargada la cuenta bancaria de la parte ejecutada, por indisponibilidad de fondos, por tiempo indeterminado, conllevando ello la paralización de sus operaciones y, como resultado de esto, la imposibilidad de realizar actividad económica alguna que le permita generar ingresos con los cuales dar cumplimiento al pago dispuesto por resolución judicial.

POR CUANTO: La expresada situación, ante la ausencia de un marco legal regulatorio de la insolvencia temporal, ha dado lugar a reiteradas solicitudes de las entidades objeto de embargo y, en su caso, de los propios organismos superiores de éstas, interesando el levantamiento temporal o

parcial de éste, al objeto de posibilitar la continuidad de las operaciones y la recuperación financiera de las mismas.

POR CUANTO: Es lo cierto que de permanecer el embargo trabado sobre la totalidad de los recursos monetarios de la entidad, obrantes en su cuenta bancaria de operaciones corrientes, ello conduce a la paralización de toda actividad productiva, comercial o de servicio, con la consiguiente imposibilidad de generar nuevos ingresos que permitan, en última instancia, hacer efectivo el pago de la deuda que diera lugar al embargo y con ello el cumplimiento efectivo de la sentencia dictada por el tribunal, afectando esto, a su vez, la eficacia misma del fallo judicial.

POR CUANTO: De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 806 de la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico, es posible a instancia de cualquiera de las partes, proceder a modificar la medida cautelar impuesta, “cuando hayan variado o cesado las circunstancias que determinaron su adopción”, siendo de apreciar que el hecho sobrevenido y cierto de la indisponibilidad de fondos en la cuenta bancaria objeto de embargo, aconseja, por las razones expuestas, ajustar la cuantía del embargo a fin de garantizar la continuidad de las operaciones y con ello la ejecutoriedad del pago dispuesto por el tribunal.

POR CUANTO: Hasta tanto se dicten las medidas concernientes a la insolvencia temporal de las entidades económicas, por los órganos u organismos a los que corresponda su regulación, se hace necesario instruir lo concerniente a la práctica jurisdiccional a fin de que, actuando con la mayor racionalidad y de estricta conformidad con nuestro ordenamiento procesal, las Salas de lo Económico de los Tribunales Provinciales Populares, puedan disponer las medidas conducentes a asegurar el cumplimiento mas efectivo de sus resoluciones judiciales.

POR TANTO: En uso de las facultades que le están conferidas a tenor de lo preceptuado en el Artículo 19, apartado 1, inciso h) de la Ley No. 82, Ley de los Tribunales Populares de once de julio de 1997, y oído el parecer del Ministerio de Economía y Planificación y del Banco Central de Cuba, el Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular, aprueba la siguiente:

INSTRUCCION No. 185 - BIS

PRIMERO: En los casos de procesos ordinarios o ejecutivos, en los que habiéndose dispuesto la medida cautelar de embargo de cuenta bancaria, haya recaído ésta sobre la totalidad de los recursos monetarios existentes en la misma, y ello haya dado o pueda dar lugar a la paralización de la entidad objeto de la expresada medida, el tribunal actuante, a solicitud de la parte ejecutada, podrá disponer la modificación de la misma con vistas a posibilitar el uso de una parte de los expresados recursos monetarios, al objeto de hacer posible la continuidad de las operaciones y con ello de la actividad económica a cargo de la misma, a fin de asegurar el cumplimiento efectivo del pago dispuesto por resolución judicial.

SEGUNDO: La modificación de la medida cautelar que disponga el tribunal no deberá, en ningún caso, atentar contra la eficacia misma del fallo, por lo que no podrá

disminuirse en más de un 50 % de los recursos monetarios existentes al momento de disponerse el embargo, así como de los ingresos que se produzcan a la expresada cuenta, los que deberán permanecer afectados en la expresada proporción al cumplimiento del pago dispuesto por sentencia.

TERCERO: A los fines a que se contrae el apartado anterior, el tribunal actuante solicitará los criterios de las instancias superiores a las que se subordine la entidad, así como del banco comercial en el que opera ésta sus cuentas bancarias, o de cualquier otra entidad económica o financiera que resulte procedente.

CUARTO: Comuníquese esta Instrucción a los vicepresidentes y presidentes de Salas del Tribunal Supremo Popular, a los presidentes de los Tribunales Provinciales Populares y por su conducto a los respectivos presidentes de Salas de lo Económico, a los presidentes de los Tribunales Militares de Región, al Ministerio de Economía y Planificación, al Banco Central de Cuba, a la Ministra de Justicia y al Presidente de la Junta Nacional de la Organización Nacional de Bufetes Colectivos; publíquese en la Gaceta Oficial de la República, para general conocimiento.