



GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA
MINISTERIO DE JUSTICIA

Información en este número

Gaceta Oficial No. 66 Ordinaria de 31 de diciembre de 1998

MINISTERIOS

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Resolución No.12

GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA

EDICION ORDINARIA LA HABANA, JUEVES 31 DE DICIEMBRE DE 1998 AÑO XCVI

SUSCRIPCION Y DISTRIBUCION: Ministerio de Justicia, Calle O No. 216 entre 23 y 25, Plaza,
Código Postal 10400. Teléf.: 55-34-50 al 59 ext. 220

Número 66 — Precio \$0.10

Página 1093

MINISTERIOS

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL RESOLUCION Nº 12/98

POR CUANTO: Se requiere adecuar las disposiciones jurídicas laborales a las Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial, aprobadas por el Decreto-Ley Nº 187 de 18 de agosto de 1998, y establecer las regulaciones laborales que ellas mandatan, así como integrarlas en una sola norma jurídica para su mejor conocimiento y aplicación en las entidades seleccionadas.

POR CUANTO: El artículo 6 de la Ley Nº 49, "Código de Trabajo", establece la adecuación de sus disposiciones, si fuere necesario, a las características de las actividades con particularidades muy especiales, como es el caso de las entidades que aplicarán el perfeccionamiento empresarial.

POR CUANTO: La participación de los trabajadores y el movimiento sindical tiene particular relevancia en la lucha por la eficiencia económica y su acción deviene en un factor importante en el logro del apoyo necesario al proceso de toma de decisiones y discusión colectiva en el desarrollo del Perfeccionamiento Empresarial.

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

REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LA POLITICA LABORAL Y SALARIAL EN EL PERFECCIONAMIENTO EMPRESARIAL CAPITULO I

GENERALIDADES

ARTICULO 1.—Este Reglamento tiene por objeto dotar a las Organizaciones Empresariales de facultades y atribuciones que permitan la mejor utilización de la fuerza de trabajo con que cuentan evitando la excesiva centralización y regulaciones laborales que afecten ese proceso.

ARTICULO 2.—El presente Reglamento se aplica de forma experimental en las entidades que se aprueben por el Grupo Gubernamental para aplicar las Bases, de acuerdo a lo que establece la ley.

La aplicación de este Reglamento abarcará a todas las categorías ocupacionales de las Organizaciones Empresariales seleccionadas.

ARTICULO 3.—En este Reglamento se utilizan con la acepción que en cada caso se indica, los términos siguientes:

a) Organización Superior de Dirección Empresarial: Es una organización que agrupa un conjunto de empre-

sas y unidades empresariales de base, tiene personalidad jurídica, no ejerce funciones estatales, ni administra directamente a producción de bienes y servicios de las empresas y unidades empresariales de base que agrupa. El financiamiento de sus gastos, se lleva a cabo a partir de los aportes que las empresas y unidades empresariales de base realizan con cargo a sus gastos generales de administración, surgen por una necesidad organizativa y económica y deben aportar con su gestión beneficio práctico a las empresas y unidades empresariales de base que atienden.

Estas organizaciones superiores de dirección empresarial, constituyen centros contables e informantes, no responden por las obligaciones contraídas por las organizaciones económicas que atienden, al igual que éstas no responden por las obligaciones de la organización superior de dirección empresarial, salvo los casos en que se estipule lo contrario, por conveniencia de las partes.

Pueden denominarse: unión, grupo empresarial, corporación, asociación, cadena o de otra forma que se determine.

b) Empresa: Es una organización económica, con personalidad jurídica, balance financiero independiente y gestión económica, financiera, organizativa y contractual autónoma, que se crea para la dirección técnica, económica y comercial de los procesos de elaboración de los productos y/o servicios, los que deberán lograrse con la mayor eficiencia económica. Funciona bajo el principio del autofinanciamiento empresarial, por lo que no sólo cubrirá sus gastos con sus ingresos, sino que además genera un margen de utilidades. Se adscribe directamente a un órgano superior de dirección empresarial, o al órgano estatal o de gobierno que se determine.

c) Unidades Empresariales de Base: Son organizaciones económicas creadas por los órganos superiores de dirección empresarial, o por las empresas para garantizar y organizar su trabajo. No tienen personalidad jurídica. Pueden denominarse unidades básicas, plantas, talleres, equipos de trabajo independiente, granjas, otras.

Estas estructuras se caracterizan por tener autonomía relativa, en su gestión económica corriente, y funcionan bajo el principio del autofinanciamiento empresarial. Sus atribuciones, les serán expresa-

- mente delegadas por la entidad que las crea, observando, como criterio básico, la mayor descentralización de la administración de los recursos, y la más eficiente dirección de la fuerza de trabajo.
- d) **Organizaciones Empresariales:** Son las organizaciones superiores de dirección empresarial; las empresas y las unidades empresariales de bases.
- e) **Entidad:** Es una organización de carácter empresarial, que puede o no, ser independiente.
- f) **Dirección de las Organizaciones Empresariales:** Son los directores generales y demás directores, de las organizaciones superiores de dirección empresarial y de empresas y los directores de las unidades empresariales de base.
- g) **Director General:** Son los máximos dirigentes, debidamente nombrados, de las organizaciones superiores de dirección empresarial y de las empresas.
- h) **Unidad Empleadora:** Es una entidad que cumple la misión, de emplear personal para otras empresas, puede recibir personal disponible de otras entidades empresariales.
- i) **Junta de Gobierno:** La junta de gobierno de las organizaciones superiores de dirección empresarial y empresas independientes, constituye un órgano de dirección que representa, los intereses del Estado Cubano, en las funciones relativas al análisis de los planes y presupuestos, cumplimientos de los planes económicos, y distribución de utilidades, entre otras, aprobadas por el acuerdo N° 3381 del 2 de noviembre de 1998 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, reglamento de la Junta de Gobierno de las organizaciones superiores de dirección empresarial y empresa independiente. Y se vincula directamente a la nueva concepción del control estatal sobre la actividad empresarial, en el contexto de la aplicación práctica del perfeccionamiento empresarial.
- j) **Sistema de Dirección de la Fuerza de Trabajo:** Se entiende como Sistema de Dirección de la Fuerza de Trabajo el conjunto de normas, procedimientos y formas de actuación que permiten materializar la política laboral integrada como un componente importante de la gestión de las empresas, con la visión del hombre como el elemento fundamental de la misma.
- k) **Interrupción laboral:** La paralización del proceso del trabajo que provoca la inactividad en la labor del trabajador durante su jornada laboral o por un período igual o superior a ésta.
- l) **Salario Fijo:** El salario que le corresponde devengar al trabajador hasta el límite de 8 horas diarias, 44 semanales o 190,6 promedio mensual, considerando los elementos estables del mismo, por lo que se excluye lo percibido por trabajo extraordinario, sobrecumplimiento de las normas de trabajo y otras cuantías por la aplicación de sistemas de estimulación.

Cuando algún elemento de los que integran el salario fijo del trabajador esté sujeto, para que lo perciba, al cumplimiento de indicadores o condiciones, se incluirá en el salario fijo la cuantía que por con-

cepto de dicho elemento haya devengado efectivamente como promedio en los últimos seis meses laborados antes de producirse la interrupción.

- m) **Obrero:** Es toda ocupación que, en la actividad principal de la entidad, por la ejecución de su contenido de trabajo y a través de los medios de trabajo; modifica, transforma o traslada el objeto y los medios de trabajo, facilita el funcionamiento de los medios de producción o asegura los servicios principales para la realización de la producción o la prestación de servicios que la caracterizan de acuerdo con su objeto social.
- n) **Servicios:** Clasifican en esta categoría las ocupaciones cuya descripción del contenido de trabajo abarca las tareas de apoyo a la producción o prestación de servicios.
- o) **Administrativo:** Abarca todas las funciones administrativas que se ejecutan en la entidad, tales como llevar registros, ficheros y archivos; operar máquinas y toda clase de equipos de oficina; tomar dictados taquigráficos; llevar libros de contabilidad, reunir y procesar datos, entre otras.
- p) **Técnico:** Comprende aquellos cargos en que la ejecución de tareas y servicios técnicos principales aseguran el proceso de producción o de prestación de servicios que caracteriza la entidad, así como los que apoyen su gestión y requieren de la aplicación de conocimientos y métodos científicos y técnicos para su cumplimiento.
- q) **Dirigente:** Clasifican en esta categoría todos los cargos en que se ejecutan funciones de dirección a cualquier nivel.

ARTICULO 4.—La legislación laboral vigente es de aplicación en todo lo que no se oponga al presente Reglamento.

CAPITULO II

EL SISTEMA DE DIRECCION DE LA FUERZA DE TRABAJO

ARTICULO 5.—El Sistema de Dirección de la Fuerza de Trabajo se basa en los siguientes criterios:

- a) La empresa es quien debe diseñar su propio sistema de dirección de la fuerza de trabajo, y por tanto, los conceptos, principios y demás valoraciones relacionadas con las formas de su administración deben ser aplicadas de forma creadora por sus dirigentes.
- b) La ampliación de las facultades y atribuciones de las empresas, no están en contraposición con el papel del Estado en la emisión y fiscalización de las regulaciones laborales fundamentales que orienta.

ARTICULO 6.—La Política Laboral y Salarial en el Perfeccionamiento Empresarial se regirá por el presente Reglamento, el que se fundamenta en las Bases aprobadas mediante el Decreto-Ley N° 187 de 18 de agosto de 1998, en lo adelante el Decreto-Ley, en cuyo marco se concertarán los convenios colectivos de trabajo.

CAPITULO III

INGRESO DE LOS TRABAJADORES AL EMPLEO, SU PERMANENCIA Y PROMOCION

ARTICULO 7.—Las Organizaciones Empresariales con capacidad jurídica para establecer relaciones laborales pueden gestionar directamente o a través del Servicio

de Orientación Laboral y Empleo que brindan las Direcciones de Trabajo municipales, el personal que necesita para incorporarlo a cursos de capacitación profesional o a las plazas vacantes que no pudieron ocupar con personal propio.

ARTICULO 8.—Corresponderá a la Dirección de cada Organización Empresarial, en lo adelante la Dirección, oído el parecer de la organización sindical a ese nivel, determinar el ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación profesional.

ARTICULO 9.—El principio por el cual se rige la Dirección para la determinación antes expuesta será el de Idoneidad Demostrada, que comprende el análisis integral de los requisitos siguientes:

- a) Realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas.
- b) Experiencia demostrada en el resultado concreto obtenido en su trabajo.
- c) 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 establecidas en el reglamento disciplinario interno de la entidad.
- d) 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.

ARTICULO 10.—Los requisitos señalados en los incisos a), b) y d) caracterizan la aptitud del trabajador para la ocupación o cargo que aspira a desempeñar u ocupa y, el comprendido en el inciso c), las normas de conducta en materia de idoneidad y disciplina.

ARTICULO 11.—El Director puede autorizar el desempeño de una ocupación o cargo por una persona que no cumple el requisito de calificación formal, si ésta demuestra que cumple el resto de los requisitos establecidos, siempre y cuando a la ocupación o cargo no se le exija para su ejercicio este requisito por legislación específica o convenios internacionales o que para ocuparlos se designe mediante otra autoridad o la ética profesional así lo disponga.

ARTICULO 12.—Las técnicas y procedimientos que se utilizan para la determinación de la Idoneidad Demostrada a los fines antes expuestos, se adoptan por la Dirección de común acuerdo con la organización sindical.

ARTICULO 13.—El Director General está facultado para reconocer o confirmar la pérdida de la Idoneidad Demostrada de cualquier trabajador de la Empresa.

Dicha facultad podrá ser delegada mediante Resolución a los Jefes de las Unidades Empresariales de Base que se les subordinen directamente.

ARTICULO 14.—Para ejercer la facultad consignada en el artículo precedente, el Director General podrá crear, como órgano asesor, en cada área (unidad organizativa) que resulte pertinente, un Comité de Expertos.

El Comité de Expertos como órgano asesor no predetermina ni incide en la solución de los conflictos laborales por imposición de medidas disciplinarias o mejor derecho; su función es recomendar el reconocimiento o la confirmación de la pérdida de la Idoneidad Demostrada.

ARTICULO 15.—En caso de que se decida su constitución, los Comités de Expertos se integran por cinco o siete miembros efectivos, en dependencia de las características del área y el número de trabajadores que posea.

Los miembros representan un designado por la Dirección de la Organización Empresarial, un designado por la organización sindical, un designado por la Unión de Jóvenes Comunistas, y dos o cuatro trabajadores destacados, elegidos en Asamblea General en dependencia de si son cinco o siete miembros. Se podrá incorporar como invitado a un representante de la organización del Partido Comunista de Cuba. Los miembros de Comité de Expertos eligen entre ellos su coordinador.

Los Comités de Expertos podrán auxiliarse de los criterios u opiniones que al respecto pudieran tener especialistas calificados en el tema objeto de análisis y tendrán en cuenta las evaluaciones del desempeño de ese trabajador si las hubiese.

ARTICULO 16.—Todo miembro del Comité de Expertos 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.

ARTICULO 17.—Los Comités de Expertos en su constitución, permanencia y funcionamiento se rigen por las normas siguientes:

- a) La elección de los trabajadores para integrar el Comité de Expertos se realiza, por medio de proposiciones en la Asamblea General de trabajadores del área, por el método de votación abierta, basado en los principios de la mayor democracia.
- b) En la misma asamblea de elección de los trabajadores que integran el Comité de Expertos se presentan los designados de la Dirección, la organización sindical y la Unión de Jóvenes Comunistas.
- c) En su primera reunión el Comité de Expertos 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 convocará dentro de los cinco días hábiles posteriores de haberla recibido, la reunión del Comité de Expertos. Podrá contar con tres días hábiles más si se requiere realizar otras investigaciones y análisis o practicar alguna prueba, incluido el parecer de especialistas calificados en la materia.
- e) Requiere como mínimo la asistencia de tres o cinco miembros a la reunión del Comité de Expertos, en el caso que esté integrado por cinco a siete miembros respectivamente, para que tenga plena validez.
- f) El Comité de Expertos toma sus decisiones por mayoría de votos. Los miembros expresan sus criterios y votan a título personal y el de cada uno tiene igual valor.
- g) La decisión del Comité de Expertos se convierte en una recomendación que se emite por escrito, al jefe facultado que realizó la solicitud, dentro de los tres días hábiles posteriores a su reunión de conclusión.

De no poderse cumplir con ese término se le solicitará una prórroga al jefe facultado y éste le comunicará al interesado la causa de la prolongación de la toma de su decisión.

- h) El Comité de Expertos analiza la solicitud de valoración del asunto y emite su recomendación al jefe facultado, el que tomará la decisión final.
- i) La Dirección suministrará, a solicitud del Comité de Expertos, los expedientes laborales, registros, documentos y cualquier otra información necesaria para que dicho Comité emita su recomendación.
- j) Debe archivarse el acta de cada reunión del Comité de Expertos, la recomendación emitida en cada caso y cualquier otra información o documento probatorio del asunto en cuestión.
- k) Los miembros del Comité de Expertos no podrán 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 Expertos no participará en la reunión cuando se analice un asunto en que él es sujeto del mismo o cuando esté relacionado directamente con la decisión del representante de la Dirección.
- 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, deberán integrar el Comité de Expertos.
- n) Los miembros del Comité de Expertos se ratifican o renuevan cada dos años. Son sustituidos en cualquier momento por dejar de reunir las condiciones exigidas para el desempeño de sus funciones, por terminación de la relación laboral, por jubilación, fallecimiento u otras causas justificadas. La sustitución por otro, si es de los elegidos, debe producirse dentro de los 15 días naturales posteriores a los que se produjo la baja y su relevo será aprobado en asamblea con todos sus trabajadores del área.

ARTICULO 18.—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 Organó de Justicia Laboral de Base.

CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 19.—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 ocupar, comprueba que las condiciones y características de la Organización Empresarial se corresponden con sus intereses y, por su parte, la Dirección brinda la información, los medios y las condiciones necesarias para lograr este propósito y comprueba si el trabajador posee la idoneidad demostrada que el cargo u ocupación exige.

ARTICULO 20.— Todo trabajador de nuevo ingreso a la entidad debe pasar el período de prueba, excepto los recién graduados que sean objeto del adiestramiento laboral establecido en la legislación vigente; los contratados por tiempo determinado u obra cuando el período del contrato no exceda de seis meses; los contratados a domicilio de

carácter temporal, los designados para ocupar cargos de dirección o de funcionarios, así como aquellos casos que debido a su reconocida trayectoria laboral puedan ser exonerados por el Director General.

ARTICULO 21.—No obstante lo dispuesto en el Artículo anterior, el Director General puede decidir, en el caso del personal dirigente, los cargos de dirección en los que considere conveniente aplicar un nombramiento provisional antes de designar con carácter definitivo a su titular.

ARTICULO 22.—La duración del período de prueba de todo trabajador que ingrese a una entidad se establece en un rango de entre 30 y 180 días en dependencia de la ocupación o cargo de destino. La Dirección, de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, determina para cada ocupación o cargo, la duración del mismo en correspondencia con la complejidad y características que éstos presenten.

Cuando se trate de trabajadores del mar, la duración del período de prueba puede extenderse a la duración de la primera campaña o travesía.

ARTICULO 23.—La decisión que adopten la Dirección y la organización sindical respecto a la duración o período de prueba para cada ocupación o cargo, forma parte del convenio colectivo de trabajo.

ARTICULO 24.—El trabajador, al comenzar el período de prueba, es presentado por la Dirección al colectivo de trabajo y a los dirigentes de las organizaciones del área.

ARTICULO 25.—Es obligación de la Dirección instruir al trabajador durante el período de prueba en los aspectos siguientes:

- a) Objetivos y duración del período de prueba.
- b) La importancia, deberes y obligaciones de la ocupación o cargo a desempeñar, así como su incidencia en el cumplimiento de los planes de la entidad y condiciones en que desarrolla su labor.
- c) Cuantía y período de pago del salario.
- d) Régimen de trabajo al que está sujeto.
- e) Organización del trabajo del puesto a desempeñar.
- f) Las reglas de seguridad y salud en el trabajo que debe cumplir y los medios de protección que debe utilizar.
- g) El Reglamento Disciplinario Interno de la entidad.
- h) Otros aspectos que considere necesario.

ARTICULO 26.—Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral, pero vencido este período, si el trabajador y la Dirección 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, según sea el caso.

ARTICULO 27.—La relación laboral durante el período de prueba se establece de forma escrita con la misma proforma del contrato por tiempo determinado y al concluir dicho período, siempre que las partes no manifiesten su voluntad en contrario, toma el carácter de contrato por tiempo indeterminado o por tiempo determinado mayor de seis meses, según el caso.

ARTICULO 28.—A los trabajadores comprendidos en el período de prueba le son aplicables todas las disposiciones

contenidas en la legislación vigente que no se opongan a lo establecido en el presente Reglamento.

ARTICULO 29.—Los trabajadores de una entidad 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 que los cargos u ocupaciones exigen.

Esta comprobación práctica no puede exceder de 30 días y concluida la misma el trabajador tiene derecho, en caso de no ser seleccionado, a regresar a la plaza que venía desempeñando.

CAPITULO V

CONTRATO DE TRABAJO

SECCION PRIMERA

Disposiciones Generales

ARTICULO 30.—El contrato de trabajo es el acuerdo entre el trabajador y la Dirección para la formalización de la relación laboral, salvo en los casos en que ésta se establece por designación.

Mediante el contrato de trabajo el trabajador y la Dirección se comprometen a cumplir los deberes, derechos y obligaciones contenidas en el mismo.

ARTICULO 31.—La capacidad para concertar contratos de trabajo se adquiere a los 17 años de edad. No obstante, excepcionalmente, los Directores de Trabajo Provinciales pueden autorizar a jóvenes de 15 y 16 años para que concierten contratos de trabajo, cuando por cualquier causa resulte imposible la reincorporación de éstos al Sistema Nacional de Educación o incorporarlos a la red de escuelas de oficios o al aprendizaje directo en una Organización Empresarial.

ARTICULO 32.—Los estudiantes regulares del Sistema Nacional de Educación sólo pueden ser contratados o nombrados en los casos que autorice la ley.

ARTICULO 33.—Los tipos de contrato que se utilizan para la formalización de la relación laboral son:

- El contrato de trabajo por tiempo indeterminado.
- El contrato de trabajo por tiempo determinado u obra.
- El contrato de trabajo a domicilio.

ARTICULO 34.—El contrato de trabajo se concierta siempre por escrito y una vez suscrito, la Dirección recibe una copia del mismo y entrega una al trabajador. No obstante, cuando la Organización Empresarial no cumple con la obligación de suscribir el contrato de trabajo por escrito, la relación laboral se presume por el hecho de estar el trabajador ejecutando una labor con conocimiento y sin oposición de la Dirección, procediéndose de inmediato a formalizarse la relación laboral que corresponda.

ARTICULO 35.—Las proformas de los contratos de trabajo se determinan por la Organización Empresarial, conteniendo al menos los datos siguientes:

- Nombre, apellidos y domicilio de los contratantes y el carácter con que comparecen.
- Tipo de contrato.
- Denominación de la ocupación o cargo que desempeña y las labores que debe realizar de acuerdo con la organización del trabajo establecida para su puesto de trabajo por la entidad, la cual debe garantizar la plena utilización del trabajador durante su jornada laboral.

d) Cuando se trate de egresados de nivel medio o superior comprendidos en el período de adiestramiento laboral, se señalará en esta cláusula la condición de "Graduado en Adiestramiento".

e) Normas de conductas de carácter general o específicas y características personales, en caso que se exijan para el desempeño de la ocupación o cargo establecidas en el Reglamento Disciplinario Interno de la Organización Empresarial.

f) Lugar donde se desarrollarán las labores pactadas.

g) Duración de la jornada y horario de trabajo.

h) Cuantía y período de pago del salario.

i) Condiciones de seguridad y salud en el 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 u obra.

m) Firma de las partes contratantes.

Adicionalmente se podrán incluir otras cláusulas además de las reflejadas anteriormente, siempre que no se opongan a lo establecido en el presente Reglamento y en la legislación laboral vigente. Asimismo, cuando se trate de contratar personal ajeno a la Organización Empresarial para un curso, se efectuarán las adecuaciones pertinentes a las cláusulas del contrato.

ARTICULO 36.—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 subrogue en su lugar.

f) Vencimiento de término fijado o la conclusión de la labor pactada, cuando se trate de los contratos por tiempo determinado u obras.

ARTICULO 37.—La terminación del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador se produce una vez transcurridos los términos de preaviso siguientes:

a) Treinta días para los contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

b) Siete días para los contratos de trabajo por tiempo determinado u obra y a domicilio.

La notificación del trabajador a la Dirección se hará siempre por escrito.

ARTICULO 38.—A la terminación del contrato de trabajo el trabajador tiene derecho a percibir el salario por la labor realizada y al pago correspondiente a las vacaciones anuales acumuladas hasta el momento y a otros beneficios a los que tenía derecho y accedió durante el desarrollo de su trabajo.

SECCION SEGUNDA

El Contrato de Trabajo por Tiempo Indeterminado

ARTICULO 39.—El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se concierta para realizar labores de carácter permanente para la Organización Empresarial ya sean éstas continuas, discontinuas o cíclicas, y en consecuencia, no expresa la fecha en que el mismo puede terminar. Los trabajadores objetos de este contrato forman parte de la plantilla fija.

ARTICULO 40.—El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se utiliza para:

- a) Realizar labores permanentes para la entidad donde el trabajador está sujeto al cumplimiento de la jornada oficialmente establecida.
- b) Realizar labores permanentes para la entidad en las 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.
- c) Realizar labores discontinuas o cíclicas de carácter permanente para la Entidad.

ARTICULO 41.—Cuando el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se concierta para realizar labores discontinuas o cíclicas, la relación laboral se mantiene suspendida en los períodos interciclos, reanudándose una vez que comience el ciclo.

No obstante, cuando por interés de la Organización Empresarial se requiere la vinculación laboral durante todo el año, el contrato de trabajo especificará las labores a desarrollar por el trabajador durante el ciclo así como durante el período intermedio de éste.

ARTICULO 42.—El contrato de trabajo por tiempo indeterminado termina por iniciativa de la Dirección por las causas siguientes:

- a) Pérdida por el trabajador de la Idoneidad Demostrada para el desempeño de la ocupación o cargo tanto por razones de ineptitud como por incumplimiento de las normas de conducta de carácter general y específica o de las características personales que se exijan en la legislación vigente y en el Reglamento Disciplinario Interno de la Organización Empresarial.
- b) Declaración de disponibilidad del trabajador por amortización de la plaza que ocupa, siempre que no exista reubicación laboral o, existiendo, no sea aceptada por él, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
- c) Sanción de separación definitiva de la entidad por la inobservancia de las normas de conductas establecidas en el Reglamento Disciplinario Interno y la legislación laboral vigente en materia de disciplina.
- d) Incumplimiento por el trabajador de las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo.
- e) Invalidez parcial del trabajador acreditada por peritaje médico, cuando no acepte injustificadamente las ofertas de reubicación laboral o de envío a cursos que se le ofrezcan de recalificación o rehabilitación.
- f) Sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos cuando excedan de seis meses.
Cuando se otorgue la remisión condicional de la sanción, o se impone como sanción subsidiaria a la privación de libertad el trabajo correccional sin internamiento o la limitación de libertad y el tribunal dispone su cumplimiento en la misma entidad donde laboraba antes de ser sancionado, esta causa no procede para dar por terminada la relación laboral.
- g) Vencimiento del plazo de la licencia no retribuida para el cuidado de los hijos, sin que la trabajadora se haya reintegrado al trabajo.
- h) Otras causales establecidas en la ley.

ARTICULO 43.—El trabajador contratado por tiempo indeterminado cuya relación laboral termine por la pérdida de la Idoneidad Demostrada, salvo cuando se trate por aplicación de medidas disciplinarias, y no exista en la Organización Empresarial la posibilidad de reubicarlo en otra plaza o de recalificarlo para otra ocupación o cargo, cesa su relación laboral con la Organización Empresarial y recibe una indemnización equivalente a dos meses de su salario fijo. De existir estas posibilidades y el trabajador no apruebe el curso o no acepte la oferta de reubicación, en ambos casos injustificadamente, no tendrá derecho a indemnización.

SECCION TERCERA

El Contrato de Trabajo por Tiempo Determinado u Obra

ARTICULO 44.—El contrato de trabajo por tiempo determinado u obra se concierta para realizar labores eventuales o emergentes y, consecuentemente, su vigencia está acotada a un período de tiempo dado o mientras perdure una situación laboral determinada. Los trabajadores sujetos a este tipo de contrato no forman parte de la plantilla fija de la Organización Empresarial contratante.

ARTICULO 45.—El contrato de trabajo por tiempo determinado u obra se utiliza para:

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

ARTICULO 46.—El contrato de trabajo por tiempo determinado u obra que exceda de seis meses termina por iniciativa de la Dirección de la Organización Empresarial antes de concluir la labor pactada, por las causas siguientes:

- a) Pérdida por el trabajador de la Idoneidad Demostrada para el desempeño de la ocupación o cargo tanto por razones de ineptitud como por incumplimiento de las normas de conducta de carácter general y específica o de las características personales que se exijan en la legislación vigente y en el Re-

glamento Disciplinario Interno de la Organización Empresarial.

- b) Incorporación del trabajador al cual se encontraba sustituyendo.
- c) Amortización de la plaza que ocupaba en sustitución del trabajador ausente, antes de la incorporación del mismo.
- d) Sanción de privación de libertad por sentencia firme.
- e) Incumplimiento por el trabajador de las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo.
- f) Falta de abastecimiento técnico-material que impida cumplir la labor pactada.
- g) Cumplimiento de la labor pactada.

ARTICULO 47.—Los contratos de trabajo que se concierten para enviar a personal a cursos de capacitación profesional, incluirán una cláusula que establezca la obligación que tiene el cursista graduado, de permanecer laborando en la entidad por el período convenido para la amortización de los gastos incurridos en su preparación.

ARTICULO 48.—Los egresados que sean seleccionados están en la obligación de laborar en dicha Organización Empresarial un período equivalente al doble del tiempo que se invirtió en calificarlos, siempre que dicho período no exceda de tres años, lo que se consignará en el contrato de trabajo.

Los egresados que no resulten seleccionados, quedan exentos de cumplir con la obligación anteriormente expresada.

ARTICULO 49.—Los egresados incorporados al trabajo que no cumplan con la obligación contraída a que se refiere el Artículo anterior, cuya relación laboral terminó por voluntad del trabajador o por violaciones de la disciplina laboral que dé lugar a su separación definitiva, tendrán que reembolsar las cantidades percibidas en concepto de estipendio en una cuantía proporcional al tiempo dejado de trabajar.

ARTICULO 50.—Si el egresado seleccionado para desempeñar una plaza se niega a ello, incumpliendo así el compromiso contraído, la cuantía a reembolsar será equivalente a la cantidad total recibida por concepto de estipendio.

ARTICULO 51.—Cuando el egresado comience a trabajar y abandone su plaza antes del tiempo establecido, incumpliendo el compromiso contraído de laborar en la entidad el doble del tiempo invertido en su calificación, se considera que por cada dos meses laborados después de concluido el curso, ha amortizado la cantidad recibida en un mes por concepto de estipendio, debiendo reembolsar el resto no amortizado.

ARTICULO 52.—El contrato de trabajo por tiempo determinado u obra cuya duración no exceda de seis meses termina por voluntad de la Dirección o del trabajador mediando solamente un término de aviso previo de siete días.

ARTICULO 53.—La Dirección que contrata a un trabajador por tiempo determinado u obra puede liquidarle las vacaciones al mismo en cada pago o al finalizar el contrato. No obstante, cuando la relación laboral se presume debe extenderse por un período superior al año, las vacaciones anuales pagadas se acumulan y disfrutan por el trabajador según lo establecido en la ley,

ARTICULO 54.—Si al vencimiento del término pactado en el contrato de trabajo, continúa la relación laboral por un período superior a treinta días, sin que medie prórroga del mismo, el contrato original se transforma en contrato por tiempo indeterminado y el trabajador tiene derecho a exigir la suscripción del nuevo contrato y la Organización Empresarial debe proceder de inmediato.

ARTICULO 55.—El Director de Trabajo municipal puede autorizar una prórroga, por una vez, de los contratos de trabajo por tiempo determinado en labores eventuales o emergentes por períodos superiores a un año, cuando circunstancias excepcionales así lo aconsejen, lo que puede ser solicitado por las Organizaciones Empresariales interesadas.

ARTICULO 56.—El contrato de trabajo por tiempo determinado que se concierta con un trabajador contratado por tiempo indeterminado dentro de la misma Organización Empresarial, será para labores distintas a las habituales y en diferentes horarios de trabajo.

SECCION CUARTA

El Contrato de Trabajo a Domicilio

ARTICULO 57.—El contrato de trabajo a domicilio se suscribe con la finalidad de que el contratado elabore producciones o realice determinados trabajos en su domicilio por encargo de la Dirección.

ARTICULO 58.—La Dirección puede suscribir el contrato de trabajo a domicilio con cualquier interesado, exceptuando los pensionados por invalidez total.

ARTICULO 59.—El contrato de trabajo a domicilio puede suscribirse con carácter temporal y, excepcionalmente, con carácter permanente, en las actividades que a esos fines establezcan los Organismos de la Administración Central del Estado, de común acuerdo con los Sindicatos Nacionales correspondientes.

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

ARTICULO 60.—Los contratos de trabajo a domicilio se conciertan bajo las condiciones generales siguientes:

- a) Se suscriben siempre por escrito.
- b) Tienen como término la fecha en que cualquiera de las partes decida no continuar la relación laboral, correspondiendo a la parte que tome la decisión el informarlo con siete días hábiles de antelación al cese de esta relación.
Cuando se trate de un contrato de carácter permanente, la relación laboral termina por las mismas causas establecidas para el contrato por tiempo indeterminado.
- c) La Organización Empresarial entrega la materia prima y demás objetos y medios de trabajo para la elaboración de la producción o la realización del trabajo dado; en caso de que estos medios no pertenezcan al trabajador.
- d) La inutilización, extravío o sustracción de la materia prima y demás objetos y medios de trabajo entregados al trabajador a domicilio es pagado por éste a la Organización Empresarial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la res-

ponsabilidad material, con independencia de la responsabilidad penal que le sea exigible.

- e) Las partes convienen el lugar y fecha de entrega y recogida de la materia prima y de los artículos y productos elaborados, así como el resultado del trabajo en cuestión.
- f) El contrato contiene las especificaciones en cuanto a la calidad de la producción a elaborar o el trabajo que se pacte.
- g) Las partes convienen el salario y las formas y sistemas de pago por el trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente así como la fecha y periodicidad en que se efectuará la remuneración.
- h) La Organización Empresarial establece e informa al trabajador las reglas para fiscalizar oportunamente la ejecución de la producción o del trabajo pactado.
- i) Al trabajador cuya relación laboral es de carácter permanente, se aplica la legislación en materia de justicia laboral.
- j) La Organización Empresarial es la encargada de comercializar la producción.

ARTICULO 61.—A los efectos de cumplimentar lo dispuesto en el inciso (a) del Artículo anterior, los contratos de trabajo a domicilio se suscriben mediante el modelo elaborado a este fin por la Organización Empresarial.

ARTICULO 62.—Los trabajadores que laboran en su domicilio tienen derecho a que en cada pago de su trabajo se les liquide el 9,09 % por concepto de vacaciones pagadas, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes. Cuando el contrato a domicilio es de carácter permanente, las partes acuerdan si la liquidación de las vacaciones es en cada pago o si se acumula para su disfrute posterior.

ARTICULO 63.—Los trabajadores que laboren en virtud de contratos de trabajo a domicilio de manera temporal tienen derecho a que se les reconozca el tiempo de duración de los expresados contratos como tiempo de servicios a los fines de las prestaciones de la seguridad social que les puedan corresponder, si con posterioridad prestan servicios en una entidad laboral mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado, determinado u obra o a domicilio con carácter permanente.

ARTICULO 64.—A los fines de cumplimentar lo dispuesto en materia de seguridad social para los trabajadores comprendidos en el Artículo anterior, cada entidad laboral confecciona el registro de años de servicios laborados en virtud de los contratos de trabajo a domicilio y expide oportunamente, al cesar la relación laboral, las certificaciones pertinentes al trabajador para su custodia.

ARTICULO 65.—El trabajador contratado a domicilio que por enfermedad u otra causa justificada no pueda cumplir con los plazos establecidos para la entrega de la producción terminada o la realización del trabajo pactado, debe informar este particular a la Organización Empresarial y ambas partes pueden convenir la fecha en que se reanudarán los efectos del contrato firmado.

SECCION QUINTA

El Traslado Provisional del Trabajador por Interés de la Organización Empresarial

ARTICULO 66.—La Dirección puede trasladar provisionalmente al trabajador para que éste realice labores

distintas a las pactadas en el contrato de trabajo, cuando existan situaciones de emergencia, para evitar la paralización de las labores o eliminar sus consecuencias en la organización empresarial o un grave perjuicio para la economía.

ARTICULO 67.—El traslado provisional del trabajador por interés de la Organización Empresarial no puede exceder, sin el consentimiento del trabajador, de sesenta días al año, ni implicar afectación salarial para el mismo.

ARTICULO 68.—Si el trabajador opta por laborar definitivamente en el puesto de trabajo para el cual fue trasladado provisionalmente, se le aplica el salario establecido para la ocupación o cargo que corresponda.

SECCION SEXTA

Modificación del Contrato de Trabajo

ARTICULO 69.—Las estipulaciones del contrato de trabajo pueden ser modificadas por voluntad coincidente de las partes, por cambio de la plaza que ocupa el trabajador, por las estipulaciones de los convenios colectivos de trabajo, por disposición legal u otras causas.

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

SECCION SEPTIMA

Suspensión de la Relación Laboral

ARTICULO 70.—Por la suspensión de la relación laboral se interrumpen temporalmente los efectos del contrato de trabajo, sin que desaparezca el vínculo laboral entre las partes.

ARTICULO 71.—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 72.—La suspensión de la relación laboral no hace perder al trabajador la plaza que ocupa, salvo los casos de excepción establecidos en la ley, ni la antigüedad acumulada, y en los períodos de suspensión se acumulará antigüedad y adquirirá otros derechos laborales que le puedan corresponder, según lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPITULO VI

CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 73.—El objetivo de la capacitación es dotar a la Organización Empresarial de la fuerza de trabajo con los conocimientos y aptitudes necesarios para su desempeño eficiente, mantener la calificación y desarrollarla.

ARTICULO 74.—La aplicación del principio de Idoneidad Demostrada requiere de una transformación cualitativa de la capacitación, a partir de que, el saber sólo adquirirá real valor, en la demostración práctica y ante el colectivo de trabajadores.

ARTICULO 75.—Los principios fundamentales en que se basa la capacitación son los siguientes:

- a) Se considera como un proceso continuo y permanen-

te, flexible y dinámico, que abarca a todas las categorías de trabajadores, para poderlos incorporar a las transformaciones necesarias de la Organización Empresarial.

- b) Se asume no como un gasto, sino como una inversión, que reportará sus beneficios en la medida en que se logre estimular la creatividad y encaminarla hacia los objetivos de la organización empresarial.
- c) Contempla, no sólo las acciones necesarias para dotar a los trabajadores de los conocimientos y habilidades que necesitan en lo inmediato, sino que debe anticiparse a los cambios que deben llevarse a cabo en la empresa.
- d) Acometer, de manera organizada, la determinación de las necesidades de capacitación, para garantizar la integración del trabajador a la empresa, su adaptación al puesto de trabajo, la actualización de sus conocimientos y su continuo desarrollo.

ARTICULO 76.—Las Organizaciones Empresariales desarrollan las acciones de capacitación profesional de sus trabajadores, de manera tal, que les permitan crear una reserva de fuerza de trabajo preparada, incluso en la especificidad que la actividad que desarrollan requiera, previendo las reposiciones de fuerza de trabajo y la posible reorientación laboral de su personal disponible.

ARTICULO 77.—El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social regula la cuantía mínima, que como estipendio le corresponde devengar al personal seleccionado para cursos de capacitación profesional, así como otros aspectos del tratamiento laboral y salarial a aplicar a este personal mediante una disposición jurídica específica.

ARTICULO 78.—Las Organizaciones Empresariales podrán fijar cuantías adicionales, según sus posibilidades financieras teniendo en cuenta, el beneficio que a ella reporte el personal a preparar, así como, las características de la ocupación o cargo para la que se prepara el mismo.

CAPITULO VII

EL EXPEDIENTE LABORAL

ARTICULO 79.—El Expediente Laboral es el documento que contiene los datos y antecedentes de la historia laboral del trabajador, estando la Organización Empresarial en la obligación de confeccionar, actualizar y conservar en perfecto estado el de cada uno de los trabajadores con los que establezca una relación laboral por un período superior a 6 meses. A su vez el trabajador tiene derecho a examinar su Expediente Laboral en cualquier momento, en presencia de los funcionarios competentes, a los fines de conocer la situación en que se encuentra la documentación que lo integra.

ARTICULO 80.—En caso de deterioro o pérdida parcial o total de los expedientes laborales, las Organizaciones Empresariales estarán responsabilizadas con esta situación y realizarán las gestiones necesarias para reconstruir la historia laboral de los trabajadores afectados, con independencia de la responsabilidad que se exija al dirigente o funcionario correspondiente.

A tales efectos, las Organizaciones Empresariales están obligadas a expedir las certificaciones oficiales que sean requeridas en el proceso de reconstrucción de los expedientes laborales extraviados o destruidos, a solicitud de

los trabajadores o de las Direcciones de Trabajo u otras empresas.

ARTICULO 81.—Las Organizaciones Empresariales vienen obligadas a perfeccionar el Modelo EL-1, cuya proforma aparece en el Anexo 1 del presente Reglamento, a los trabajadores que se incorporen al trabajo por un período superior a 6 meses y no poseen expediente laboral.

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

No obstante lo anterior, aquellas entidades que cuenten con las disponibilidades suficientes de Modelo EL-1 podrán proceder a la inclusión del mismo en el Expediente Laboral de sus trabajadores.

ARTICULO 82.—El Expediente Laboral está constituido por los documentos siguientes:

- a) Modelo EL-1 o los Modelos EP-1 al EP-4 hasta tanto puedan ser sustituidos por el primero.
- b) Contratos de trabajo y sus anexos correspondientes.
- c) Nombramientos.
- d) Boleta de Asignación del Graduado.
- e) Documento emitido por la autoridad competente que acredite la calificación del trabajador.
- f) Documentos relacionados con la Seguridad Social que acredite tiempo de trabajo, salarios devengados o ambos.
- g) Copia de Resoluciones sobre sanciones laborales y judiciales que tengan implicaciones en el orden laboral, una vez que sean firmes y mientras que no sea rehabilitado el trabajador en lo laboral.
- h) Peritaje médico.
- i) Copia del acta de entrega del expediente laboral.
- j) Índice de relación de documentos.

Los documentos incluidos en el Expediente Laboral que no se correspondan con los relacionados anteriormente, se extraerán y entregarán al trabajador.

ARTICULO 83.—Los documentos que tienen validez legal para certificar el nivel educacional de graduados de la enseñanza media y superior son los siguientes:

- a) Título emitido por el centro de enseñanza correspondiente a favor del graduado.
- b) Certificación del centro de enseñanza en el que se graduó.

ARTICULO 84.—A los fines de facilitar su inclusión en el Expediente Laboral, cuando el graduado presente a la entidad a la cual se vinculó, como documento acreditativo del nivel alcanzado, el título emitido por el centro de enseñanza correspondiente, la Organización Empresarial transcribirá los datos que aparecen en el documento presentado, utilizando para ello el Modelo de Certificación que aparece como anexo N° 2 al presente Reglamento.

ARTICULO 85.—Para tramitar la baja de un trabajador y antes de hacerse efectiva la misma, la Organización Empresarial y el trabajador en cuestión, revisarán de conjunto los documentos que integran el expediente laboral.

La Organización Empresarial cuenta con un término de 10 días a partir de la revisión del Expediente Laboral

para actualizarlo e incluirle los documentos que faltan en el mismo.

ARTICULO 86.—Cumplido el requisito a que se refiere el artículo anterior, el representante de la Organización Empresarial procede a foliar los documentos contenidos en el Expediente Laboral, los que se relacionan en un índice que se archiva en dicho expediente, adjuntando una copia del mismo al acta de entrega de este documento, mostrándose mediante firma la conformidad de las partes respecto al contenido del mencionado índice.

El acta a la que se hace referencia se confeccionará en original, el que será incluido en el Expediente Laboral y dos copias, una de las cuales se entrega al trabajador y la otra la conserva la Organización Empresarial durante cinco años.

La proforma del acta de entrega del Expediente Laboral, aparece en el Anexo N° 3 del presente Reglamento.

ARTICULO 87.—Una vez cumplidos los trámites a que se refieren los Artículos anteriores se procede a la entrega del Expediente Laboral al trabajador en sobre debidamente sellado quien lo tendrá bajo su custodia hasta tanto no establezca otra relación laboral.

ARTICULO 88.—El trabajador que custodia su Expediente Laboral está obligado a su conservación y cuidado mientras se mantenga desvinculado laboralmente. En los casos de extravío el trabajador debe presentar en la Dirección de Trabajo del municipio de su residencia, la copia del acta de entrega de su Expediente Laboral, a los fines de recibir orientaciones de cómo rehacer el mismo.

El trabajador que también haya extraviado el acta de referencia, estará obligado a presentarse en la Organización Empresarial donde causó baja, a los fines de obtener un duplicado de dicho documento.

En el nuevo expediente que se le confeccione se consignará la pérdida del anterior.

ARTICULO 89.—En el caso de trabajadores que abandonen injustificadamente la Organización Empresarial y no sea posible su localización, las entidades continuarán realizando gestiones para entregarles su Expediente Laboral, que incluye a sus familiares, manteniendo éste bajo su custodia por el período de un año, decursado el cual se procederá a su incineración levantando el Acta correspondiente.

ARTICULO 90.—En casos de fallecimiento del trabajador o de su salida definitiva del país, se le entrega el Expediente Laboral a los familiares y, si éstos no lo aceptan, la Organización Empresarial lo mantiene bajo su custodia por el período de un año, decursado el cual se procederá a su incineración levantando, del mismo modo, el Acta correspondiente.

En los casos de trabajadores a los que se les imponga una sanción de privación de libertad mayor de seis meses el plazo de custodia se extenderá a dos años.

ARTICULO 91.—Cuando un desvinculado que tuvo vínculo anterior, gestiones empleo en una Organización Empresarial, está obligado a presentar el sobre que contiene su Expediente Laboral, debidamente sellado, quien comprobará que el mismo está completo. Si en el momento de la revisión, la Organización Empresarial detecta que en el Expediente Laboral no están incluidos los documentos establecidos por el Sistema de Seguridad Social, está obligada a comunicarle al trabajador su falta,

a los efectos de que el mismo pueda reclamarlos a su antigua Organización Empresarial.

Asimismo, si la Organización Empresarial observa que el Expediente Laboral presenta evidentes alteraciones en su documentación, analizará dicha situación con el trabajador, determinando las diligencias que correspondan.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la Organización Empresarial, si resulta procedente, podrá establecer la relación laboral con dicho trabajador.

CAPITULO VIII

REGIMEN DE TRABAJO Y DESCANSO

ARTICULO 92.—La duración normal de la jornada de trabajo, así como las pausas dentro de la jornada diaria y el descanso semanal, es la establecida en el Código de Trabajo.

La duración y distribución de las pausas dentro de la jornada serán determinadas de forma tal que no se interrumpan las labores, no se modifique la duración de la jornada y el cumplimiento del horario de trabajo establecido.

ARTICULO 93.—En dependencia de las condiciones técnicas y organizativas existentes o por necesidades de la producción o los servicios, se establecerá el régimen de trabajo y descanso, incluidas las jornadas irregulares y aquellas de una duración inferior a la normal como las previstas por la ley para los trabajadores discapacitados.

Igualmente se procederá en las actividades de temporada o cíclicas y en períodos en que resulte necesario satisfacer una alta demanda de productos o servicios.

ARTICULO 94.—El horario de trabajo se determina para cada Organización Empresarial, taller, turno, brigada o cualquier otra unidad organizativa, de forma que se cumplimente la jornada que corresponda, y expresa las horas de comienzo y terminación del trabajo, así como las de las pausas de almuerzo o comida, según sea el caso.

ARTICULO 95.—El régimen de trabajo y descanso, incluidas las jornadas irregulares y reducidas, el horario de trabajo, la duración y distribución de las pausas dentro de la jornada laboral, así como el descanso semanal, serán decididos por la Dirección de acuerdo con la organización sindical correspondiente y formarán parte del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 96.—Las cuestiones relativas al trabajo extraordinario, los días de conmemoración nacional y feriados y vacaciones anuales pagadas, se rigen por lo establecido en el Código de Trabajo.

CAPITULO IX

LAS ESTRUCTURAS Y PLANTILLAS DE CARGOS

ARTICULO 97.—Cada Organización Empresarial está facultada para elaborar y aprobar sus estructuras y plantillas de forma que respondan a los fines siguientes:

- Establecer las estructuras en las entidades atendiendo a las características de la actividad, los objetivos estratégicos a lograr, la tecnología utilizada y la flexibilidad organizativa que se pretenda alcanzar mediante la reducción del tamaño de las unidades y de sus niveles jerárquicos.
- Lograr plantillas racionales en correspondencia con los niveles de actividad y productividad proyectados partiendo de los análisis previos de la capacidad

instalada y su aprovechamiento, la demanda y los insumos asegurados.

- c) Lograr descripciones de los puestos de trabajo que garanticen un amplio perfil, completar la carga de trabajo para la jornada laboral establecida y que respondan a las condiciones organizativas de cada lugar.

ARTICULO 98.—La plantilla aprobada de la Organización Empresarial puede ser modificada cuando resulte necesario y no se radica en las Direcciones de Trabajo municipales del Poder Popular, lo que no excluye la obligación de las entidades de brindar la necesaria información que, sobre este asunto se establezca en su momento o se requiera por la autoridad facultada.

CAPITULO X

LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO

ARTICULO 99.—La evaluación tiene como objetivo medir el desempeño del trabajador y permite a la Dirección contar con información para decidir sobre su permanencia, promoción en el empleo así como su envío a cursos de capacitación profesional.

ARTICULO 100.—Cada Organización Empresarial elaborará las reglas por las que se regirá para la organización del sistema de evaluación del desempeño en todas las categorías de trabajadores, excepto dirigentes, que se rigen por su legislación específica.

ARTICULO 101.—Dichas reglas tendrán en cuenta, entre otros, los aspectos siguientes:

- a) Los objetivos, planes o tareas de la Organización Empresarial y de cada una de sus unidades organizativas y, dentro de ellos, los que se deriven individualmente para sus trabajadores de acuerdo a la ocupación o cargo que desempeñen.
- b) Los indicadores sustentados en el papel y las funciones que corresponden a cada unidad organizativa para garantizar la parte del proceso productivo o del servicio de que se ocupan.
- c) La periodicidad que tendrá la evaluación.
- d) Las personas facultadas para ejecutar la evaluación.

ARTICULO 102.—Corresponderá a los jefes llevar a cabo la evaluación del personal con que trabajan. Los resultados de la evaluación serán analizados con el trabajador, con la periodicidad establecida para ello.

CAPITULO XI

TRATAMIENTO LABORAL Y SALARIAL A LAS INTERRUPCIONES

ARTICULO 103.—Se considera interrupción laboral la que 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 paralicen el proceso productivo.
- c) La acción de la lluvia, cición, incendios, derrumbes, contaminación u otros factores adversos.
- d) Falta de energía, combustible, lubricantes, agua u otros elementos similares.
- e) Orden de paralización temporal de equipos, maquinarias, o líneas de producción o la clausura total o parcial de centros de trabajo emitidas por las autoridades facultadas en la legislación vigente.
- f) Disminución del nivel de actividad que provoque

la paralización total o parcial del proceso productivo, servicios o ambos.

ARTICULO 104.—La Dirección, de conjunto con la organización sindical a ese nivel, determinan las causas específicas de interrupción laboral atendiendo a las características de su producción o prestación de servicios.

ARTICULO 105.—Ante la ocurrencia de una interrupción laboral, la Organización Empresarial procede de la forma siguiente:

- a) Determina si la ocurrencia de la interrupción es imputable o no a algún trabajador o dirigente para que, en caso de que así sea, excluirlo del derecho a garantía salarial además de exigir la responsabilidad que le corresponda.
- b) Reubicar a los trabajadores en otras labores productivas o de servicios, en su propia entidad o en otra, siempre que sea útil y necesario.

ARTICULO 106.—En caso de ocurrir interrupciones en que no sea posible efectuar una reubicación temporal, útil y necesaria, la Organización Empresarial y la organización sindical correspondiente, definirán quiénes deben permanecer en el centro de trabajo y quiénes no.

ARTICULO 107.—El trabajador interrumpido que debe permanecer en su centro de trabajo en espera del restablecimiento del proceso de producción o servicios tiene derecho a devengar el ciento por ciento de su salario fijo.

ARTICULO 108.—Los trabajadores que estén imposibilitados de laborar producto de paralizaciones de procesos productivos y de servicios por las causales generales o específicas autorizadas y sean reubicados temporalmente dentro o fuera de su Organización Empresarial, podrán optar en cuanto al salario por una de las variantes siguientes:

- a) Mantener el ciento por ciento del salario fijo del puesto de trabajo que ocupaba con anterioridad, siempre y cuando cumpla la norma o tarea que le corresponda al nuevo puesto de trabajo, de no cumplir se le reducirá su salario fijo en la misma proporción del incumplimiento.
- b) Acogerse al salario establecido para la ocupación o cargo en que ha sido reubicado, de acuerdo a la forma de pago aplicada.

ARTICULO 109.—El trabajador interrumpido que injustificadamente, a juicio de la Organización Empresarial y la organización sindical correspondiente, no acepte una reubicación temporal en un cargo u ocupación para cuyo desempeño se encuentra física y mentalmente apto, no tiene derecho a garantía salarial alguna en ese periodo, aunque continúa manteniendo el vínculo laboral con la entidad.

ARTICULO 110.—El trabajador que no sea posible reubicar, así como el que no acepte la reubicación, no acumula vacaciones ni en tiempo ni en su expresión económica durante ese periodo.

ARTICULO 111.—La Dirección podrá acordar con el trabajador interrumpido la recuperación de la producción o el servicio, en cuyo caso le abonará el salario que corresponda cuando ésta se realiza.

ARTICULO 112.—Los Ministerios Ramales determinan, para cada una de las actividades que se le subordinan, el por ciento de salario fijo que le corresponde garantizar a los trabajadores interrumpidos de su sistema empresarial,

tomando en consideración las características y naturaleza de los trabajos y las formas de pagos aplicadas.

No obstante, cuando, dentro del período de pago, por causas de interrupciones laborales no imputables al trabajador, éste no devenga al menos el 60 % del salario fijo, se le podrá garantizar hasta esa cuantía.

ARTICULO 113.—Cuando se produzcan interrupciones mayores a un mes, no imputables al trabajador, ni a la Organización Empresarial, el trabajador recibirá, según proceda, el 60 % de su salario fijo durante el período que dure la interrupción.

Estos pagos serán financiados por el presupuesto del Estado en correspondencia con lo establecido por el Ministerio de Finanzas y Precios.

ARTICULO 114.—La Junta de Gobierno, al concluir el período económico, analiza en las entidades que hayan obtenido utilidades, la incidencia de los gastos incurridos por el pago de interrupciones laborales mayores a un mes y decide en consecuencia.

ARTICULO 115.—Lo dispuesto en el presente título no es aplicable a los trabajadores que laboran en las actividades manuales y mecanizadas agropecuarias y silvícolas.

CAPITULO XII

TRATAMIENTO AL PERSONAL DISPONIBLE

ARTICULO 116.—La Dirección debe lograr la máxima utilización de la fuerza de trabajo con que cuenta, sobre la base del máximo aprovechamiento de sus capacidades productivas o de prestación de servicios. Cuando no obstante ello, se generen trabajadores disponibles, la empresa, el Órgano Superior de Dirección Empresarial, el Ministerio Ramal o el Consejo de la Administración provincial, tendrán la obligación de reubicar al personal.

ARTICULO 117.—Los trabajadores declarados disponibles tienen prioridad para su reincorporación al empleo y, en consecuencia, las Organizaciones Empresariales quedan obligadas a analizar a los mismos como los primeros candidatos cada vez que tengan una plaza vacante que necesiten cubrir.

ARTICULO 118.—Si una vez agotadas estas gestiones, no es posible la reubicación de los trabajadores, la Organización Empresarial cumplimentará las disposiciones que en materia de garantía e indemnizaciones establece la legislación vigente y cesará la relación laboral, poniéndolos posteriormente a disposición de la Unidad Empleadora o de la Dirección Municipal de Trabajo que corresponda.

ARTICULO 119.—La reubicación, el tratamiento laboral y las garantías salariales que correspondan a estos trabajadores se regulan en la legislación específica en la materia.

CAPITULO XIII

ORGANIZACION Y NORMACION DEL TRABAJO

SECCION PRIMERA

Generalidades

ARTICULO 120.—La organización y normación del trabajo tienen un papel importante para el crecimiento incesante de la productividad del trabajo, por lo que es necesario lograr la máxima efectividad en el empleo de la fuerza de trabajo y de los recursos materiales en el proceso productivo. Por sus características son actividades

que requieren un permanente perfeccionamiento dado los cambios que se producen en la producción.

ARTICULO 121.—La organización y normación del trabajo juegan un papel fundamental en la estimación de los costos y en la elaboración de los posibles precios de los productos o servicios, así como en el análisis técnico-económico de la producción.

ARTICULO 122.—La organización y normación del trabajo toman en cuenta aquellos elementos de la organización de la producción que tienen una incidencia significativa en sus resultados, en especial la organización del flujo de producción y la definición de los métodos y tecnologías a utilizar.

ARTICULO 123.—Toda producción que se contrate debe contar con la documentación de diseño e ingeniería con suficiente antelación a su ejecución, con el fin de determinar la tecnología de producción a seguir, los presupuestos, los plazos de entrega de la producción o el servicio así como otros elementos técnicos y productivos.

ARTICULO 124.—La organización y normación del trabajo, tienen dos objetivos fundamentales, a saber:

- a) **De Carácter Económico:** ya que va dirigido a obtener el máximo de productividad a cuenta de la racionalización del trabajo vivo, o sea, lograr que cada trabajador elabore en una unidad de tiempo el máximo de producción con la calidad requerida y el mínimo de gastos materiales sobre la base de disminuir el consumo de energía física y mental.
- b) **De Carácter Social:** ya que va dirigido a coadyuvar a la creación de condiciones laborales que hagan que el trabajo se convierta en la primera necesidad vital del hombre.

SECCION SEGUNDA

Elementos Componentes de la Organización y Normación del Trabajo

ARTICULO 125.—La organización y normación del trabajo la integran un conjunto de elementos interrelacionados entre los cuales se encuentran:

- a) La división y cooperación del trabajo.
- b) Los métodos y procedimientos de trabajo.
- c) La organización y servicio de los puestos de trabajo.
- d) Las condiciones de trabajo.
- e) La disciplina laboral.
- f) La normación del trabajo.

ARTICULO 126.—Cada entidad elaborará un programa encaminado a perfeccionar los elementos de la organización y normación del trabajo para lo que utilizará los métodos de estudio que más se correspondan con sus características técnico-productivas, en este programa deberá tener en cuenta que:

- a) En la división del trabajo se estudiarán la división por tecnología, por funciones y por calificación profesional.
- b) La cooperación del trabajo se analizará desde el punto de vista tecnológico y funcional, considerando las posibilidades de crear brigadas especializadas o brigadas complejas.
- c) Al establecer la organización del trabajo, a cada puesto se le diseñan sus funciones como un traje a la medida.
- d) Al estudiar los métodos y procedimientos de trabajo se considerará el peso específico del puesto de tra-

bajo dentro del proceso productivo, así como el programa de capacitación de los trabajadores en los nuevos métodos y procedimientos.

- e) En la organización y servicios del puesto de trabajo se tendrá en cuenta el estudio del equipamiento organizativo y tecnológico, así como la preparación del puesto de trabajo y el servicio a los medios de trabajo, a los objetos de trabajo y al trabajador.
- f) Para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el establecimiento de regímenes de trabajo y descanso adecuados, deberán estudiarse los factores condicionados por la naturaleza y contenido del trabajo; los determinados por el ambiente laboral así como los estéticos y los productivos.
- g) Se garanticen las condiciones y reglas de seguridad y salud en el trabajo y se defina el conjunto de medidas a aplicar a los trabajadores en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

SECCION TERCERA

La Normación del Trabajo

ARTICULO 127.—Toda entidad debe basar su funcionamiento en la existencia de la normación de los gastos de trabajo en cualquiera de sus formas de expresión, en dependencia de las características de la producción o los servicios.

ARTICULO 128.—El análisis de la normación del trabajo en las entidades debe tener un carácter sistemático y continuo, lo que significa que en la medida en que se introduzcan cambios en la técnica, la tecnología, y en la organización del trabajo, tanto en la producción como en los servicios, se modifica el valor de la norma, a fin de que refleje los gastos actualizados de trabajo.

ARTICULO 129.—La empresa y la Unidad Empresarial de Base, según corresponda, elabora, basado en los métodos, procedimientos y técnicas que mejor se adecuen a sus necesidades y características, las normas de trabajo, de consumo material y de calidad.

Estas normas son aprobadas por el Director General que las analiza con la organización sindical correspondiente. En el caso de las normas de trabajo, se analizan con la organización sindical y en caso de discrepancias, éstas se elevan al nivel superior para su análisis.

ARTICULO 130.—Las funciones de organización y normación del trabajo, donde quiera que las condiciones y características del proceso lo permitan, deben coincidir en la misma persona, siendo aconsejable que ésta sea el tecnólogo, que desarrolla su actividad lo más cerca posible de la producción o los servicios y que, siempre que sea posible, se subordine al jefe de la Unidad Empresarial de Base.

ARTICULO 131.—Podrán existir normas de trabajo ramales y de empresas. El Director General decide la conveniencia de utilizar aquella que resulte más eficiente, salvo que se disponga lo contrario por los Organos Superiores de Dirección Empresarial, Organos y Organismos de la Administración Central del Estado, otras entidades nacionales o los Consejos de Administración Provinciales.

CAPITULO XIV

LA ORGANIZACION DEL SALARIO

SECCION PRIMERA

Generalidades

ARTICULO 132.—El perfeccionamiento de la organización salarial se basa en la aplicación del principio de distribución socialista, "de cada cual, según su capacidad; a cada cual, según su trabajo".

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

ARTICULO 133.—En todo el trabajo de Perfeccionamiento tanto en la producción como en los servicios, la entidad tiene que lograr cuatro objetivos básicos:

- a) Obtener la más estrecha vinculación entre el salario recibido por el trabajador y los resultados económicos productivos obtenidos, tanto individual como colectivamente, de forma tal que la retribución por el trabajo sea una poderosa palanca para el aumento de la producción y su eficiencia. En tal sentido, los incrementos salariales que se produzcan serán fundamentalmente a cuenta de la parte relativamente móvil del salario.
- b) Establecer una adecuada diferenciación en los salarios de forma tal que se estimule el ocupar cargos de superior calificación y responsabilidad, particularmente, en el personal de dirección de las entidades.
- c) Descentralizar aquellos elementos de la organización del salario que por su naturaleza debe corresponder su decisión a la entidad y así poder dar respuesta a tiempo y con la calidad debida a los cambios técnico-económicos que se operan en la producción.
- d) Autofinanciar la aplicación de cualquiera de las medidas salariales establecidas en el presente Reglamento a partir de sus resultados económicos reales, lo que significa que antes de aplicar la medida se tiene que financiar el incremento del fondo de salario y otros gastos en que se incurrirá.

ARTICULO 134.—Los elementos que integran el salario son los siguientes:

- a) Pagos por complejidad y responsabilidad.
- b) Pagos adicionales por laborar en condiciones anormales de trabajo.
- c) Pagos adicionales por laborar en condiciones de multioficio, nocturnidad, albergamiento o altura.
- d) Pagos adicionales aprobados centralmente por el Gobierno por concepto de antigüedad, coeficiente de interés económico-social y otros de similar naturaleza.
- e) Incrementos salariales por la aplicación de sistemas de estimulación.
- f) Incrementos salariales por el sobrecumplimiento de las normas de trabajo.

SECCION SEGUNDA

Las Categorías Ocupacionales

ARTICULO 135.—Las categorías ocupacionales son: obrero, servicios, administrativo, técnico y dirigente.

ARTICULO 136.—Si del estudio que realiza la Organización Empresarial de sus ocupaciones que pertenecen a la categoría ocupacional de obreros, se desprende que,

un grupo de ellas debe pasar a la de servicios, teniendo en cuenta las definiciones establecidas, se procederá como sigue:

- a) A dichas ocupaciones se les mantienen las denominaciones, grupo de complejidad, descripción del contenido de trabajo y requisitos de conocimientos que actualmente poseen según en los calificadores de obreros vigentes y
- b) Se le fija el salario establecido para el grupo que resulte de la adecuación realizada en la categoría

ocupacional de servicios en la escala aprobada en el presente reglamento.

SECCION TERCERA

La Escala y las Tarifas Salariales por Complejidad y Responsabilidad

ARTICULO 137.—Se aprueba y pone en vigor la siguiente escala, con sus tarifas, a aplicar en las Organizaciones Empresariales aprobadas en el Perfeccionamiento:

ADECUACION DE LOS GRUPOS DE LA ESCALA ACTUAL

NUEVA ESCALA

Obr.	Ser.	Adm.	Téc.	Dir.	Grupos	Coeficientes	Salarios
—	I y II	I y II	—	—	I.	1.00	130.00
I	III	III	—	—	II.	1.15	150.00
II y III	IV	IV	—	—	III.	1.35	175.00
IV	V y VI	V y VI	IV y V	III, IV, V y VI	IV.	1.58	205.00
V	VII	VII	VI	VII	V.	1.77	230.00
VI	VIII	VIII	VII	VIII	VI.	1.96	255.00
VII	IX	IX	VIII	IX y X	VII.	2.19	285.00
VIII			IX	XI	VIII.	2.42	315.00
IX			X y XI	XII	IX.	2.65	345.00
			XII y XIII	XIII	X.	2.88	375.00
				XIV	XI.	3.15	410.00
				XV y XVI	XII.	3.42	445.00
				XVII	XIII.	3.73	485.00
				XVIII	XIV.	4.04	525.00
				XIX	XV.	4.35	565.00
				XX	XVI.	4.62	600.00
				XXI	XVII.	4.92	640.00
				XXI	XVIII.	5.38	700.00

ARTICULO 138.—La adecuación de los grupos de la escala actual que aparece en el artículo anterior, corresponde a la aprobada por la Resolución 476/81 de este Ministerio.

En el caso de las escalas salariales aprobadas a determinadas ramas o actividades, así como para aquellas actividades, ocupaciones o cargos que tienen tarifas salariales específicas, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de los Ministerios Ramales y los Sindicatos Nacionales, define y aprueba la adecuación que corresponda a la escala puesta en vigor en el presente Reglamento.

ARTICULO 139.—Los gastos en que se incurra por la aplicación de la escala y las tarifas salariales por complejidad y responsabilidad que se aprueban y ponen en vigor en el presente Reglamento, así como de cualquier otra medida salarial, tienen que autofinanciarse previamente, a partir de los resultados económicos que se obtengan en la Organización Empresarial por la aplicación de los principios establecidos en el Perfeccionamiento Empresarial.

ARTICULO 140.—La categoría de las Organizaciones Superiores de Dirección y de las Empresas incluidas en el Perfeccionamiento, es aprobada por este Ministerio a propuesta de los Jefes de Organismos de la Administración Central del Estado o de los Presidentes de los Con-

sejos de Administración Provinciales, según corresponda, al solo efecto de la determinación del salario escala que se establece a los respectivos Directores Generales.

Esta aprobación se realizará por medio de las metodologías que, basadas en los Lineamientos que para ello establezca este Ministerio, elabore cada Rama. Estas metodologías comprenderán, entre otros elementos, los aspectos a evaluar, los datos que deben aportar y el formato para su presentación.

ARTICULO 141.—Los salarios escala de los Directores Generales de las Organizaciones Superiores de Dirección Empresarial y de las Empresas, de acuerdo a la categoría otorgada, son los siguientes:

	CATEGORIA							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Organizaciones Superiores	700	610	600	565	525	485	445	—
Empresas	600	565	525	485	445	410	375	345

ARTICULO 142.—Los Directores Generales quedan facultados para establecer el salario escala de los restantes cargos de dirección de su Organización Empresarial y Unidades Empresariales de Base en correspondencia con la complejidad, responsabilidad y condiciones de trabajo de las mismas, manteniendo el principio de que el jefe tiene que tener un salario escala superior al del subordinado,

ARTICULO 143.—La remuneración por laborar en una ocupación o cargo que presente condiciones laborales anormales se aprueba centralmente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a propuesta de la empresa, a través de sus Organizaciones Superiores, según los procedimientos establecidos.

SECCION CUARTA

Los Calificadores de Cargos y Ocupaciones

ARTICULO 144.—Se faculta a las entidades autorizadas para aplicar el Perfeccionamiento Empresarial a diseñar nuevas ocupaciones o cargos y modificar los existentes en los calificadores vigentes cuando se produzcan cambios técnicos, tecnológicos y organizativos, teniendo presente que la descripción del contenido de trabajo refleje un amplio perfil ocupacional y una carga de trabajo estable para toda la jornada laboral, lo que no implica necesariamente un incremento de su complejidad y responsabilidad.

ARTICULO 145.—La evaluación del grupo que le corresponda a cada ocupación o cargo en la escala de complejidad y responsabilidad se realiza por la entidad, utilizando cualquiera de los métodos reconocidos internacionalmente (comparativo, analítico, por puntos y otros) apoyándose en el personal de las áreas involucradas, sin alterar las relaciones existentes entre las ocupaciones o cargos que aparecen en los calificadores vigentes.

ARTICULO 146.—La evaluación realizada es aprobada por el Director General después que la misma haya sido colegiada previamente en la Dirección y fuese oído el criterio de la organización sindical correspondiente.

El Director General dictará una resolución que ponga en vigor la aplicación del grupo de complejidad y responsabilidad aprobado, acompañada de las fundamentaciones correspondientes, de modo que sea posible realizar las comprobaciones que se estimen pertinentes por parte de los órganos superiores y estatales.

ARTICULO 147.—Podrán existir calificadores de ocupaciones comunes a toda la economía o de rama elaborados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio Ramal respectivamente, que servirán de guía a las entidades para la conformación de sus calificadores de ocupaciones.

SECCION QUINTA

Formas y Sistemas de Pago

ARTICULO 148.—Las formas y sistemas de pago serán diseñados, aprobados y aplicados por la Dirección, según sus exigencias técnicas y productivas y objetivos estratégicos, garantizando una mayor eficiencia económica.

Deberán contemplar, siempre que la naturaleza del trabajo lo permita, la retribución por los resultados finales del trabajo, así como propiciar el establecimiento de sistemas de pago que contribuyan al ahorro de materias primas, materiales y portadores energéticos.

ARTICULO 149.—En los sistemas de pago a rendimiento o destajo que se diseñen podrán o no existir límites al salario que pudieran devengar los trabajadores por los resultados de su trabajo.

ARTICULO 150.—En los sistemas de pago a rendimiento o destajo, la revisión de la norma de trabajo, no implica necesariamente la modificación de la tasa salarial, pero deberán crecer los niveles de actividad a ellas asociados

y, en consecuencia, el trabajador estará obligado a cumplir la nueva norma como expresión de su idoneidad.

La decisión de no cambiar las tasas se adopta mediante resolución por el Director General después de que el tema haya sido colegiado previamente en la Dirección y fuese consultado el criterio de la organización sindical correspondiente.

A la resolución que pone en vigor la decisión tomada se acompaña la fundamentación correspondiente.

ARTICULO 151.—A los trabajadores que desempeñan cargos u ocupaciones de todas las categorías ocupacionales, excepto los dirigentes, que no estén directamente vinculados mediante sistemas de pago, a la producción o prestación de servicios, se les aplica una estimulación salarial, sobre la base del cumplimiento del plan de utilidades después de impuestos, de hasta un 30 % del salario escala más los incrementos que procedan.

Cuando se produzcan incumplimientos en el plan de utilidades después de impuestos se aplica una reducción de hasta un 20 % del salario de la escala, más los incrementos que procedan. Por cada uno por ciento de incumplimiento se aplicará, como mínimo, un uno por ciento de reducción.

ARTICULO 152.—En las entidades aprobadas para el Perfeccionamiento Empresarial no es de aplicación el Reglamento para la Organización Salarial y la Evaluación del Trabajo del Personal que Ocupa Cargos Técnicos, así como los dos niveles salariales asociados a los cargos de dirección.

ARTICULO 153.—A los trabajadores que desempeñan cargos de dirigentes y otros que se designen en las Organizaciones Empresariales que no tengan sus salarios directamente vinculados, mediante sistemas de pago o estimulación por los resultados de la producción o prestación de servicios, se les aplica una estimulación salarial teniendo en consideración el cumplimiento y el sobre-cumplimiento de las utilidades después de impuestos.

Esta estimulación está condicionada a los siguientes indicadores directivos:

- Cumplimiento del plan acumulado de las ventas de la producción o el servicio seleccionado.
- Cumplimiento del plan acumulado de ventas totales.
- Cumplimiento del plan acumulado de la utilidad después de impuestos.

ARTICULO 154.—En el caso del personal a que se hace referencia en el Artículo anterior, cuando se produzcan incumplimientos en el plan de utilidades después de impuestos se aplica una reducción de hasta un 30 % del salario de la escala más los incrementos que procedan del cargo que ocupa el trabajador. Por cada uno por ciento de incumplimiento se aplicará, como mínimo, un uno por ciento de reducción.

ARTICULO 155.—La entidad, con la activa participación de la organización sindical, define e inscribe en su reglamento de estimulación salarial:

- Las condiciones o restricciones para la aplicación del estímulo o la reducción.
- El por ciento de estímulo o reducción a aplicar en cada categoría de trabajadores.
- Las ocupaciones o cargos o grupo de ellos que abarca cada sistema de estímulo y
- Las reglas para su distribución.

ARTICULO 156.—La estimulación salarial asociada a los resultados de los indicadores directivos de las entidades se aplica mensual, trimestral o en el periodo de pago que aconseje el ciclo de producción o de prestación del servicio, en función del nivel de cumplimiento de las utilidades después de impuestos de forma acumulada en el año corriente.

ARTICULO 157.—El por ciento de estimulación salarial asociado a los resultados de los indicadores directivos de las empresas se establecerá de acuerdo al mayor o menor grado de eficiencia que presenten las mismas y al nivel de tensión de sus planes, pudiéndose o no estimular el cumplimiento y adicionalmente el sobrecumplimiento de éstos.

ARTICULO 158.—En los casos de los trabajadores que desempeñan cargos u ocupaciones de todas las categorías ocupacionales que no estén directamente vinculados mediante sistemas de pago a la producción o prestación de servicios, cuando en los resultados económicos de la entidad se produzcan pérdidas, se aplica a todos los niveles una reducción salarial, diferenciada por categoría ocupacional y en dependencia de su incidencia en el cumplimiento de los indicadores, de hasta un 20 % del salario de la escala más los incrementos que procedan. En el caso del personal dirigente, esta reducción será de hasta un 30 %.

ARTICULO 159.—La reducción salarial referida en el Artículo precedente se aplica durante el siguiente periodo, cuya duración es equivalente a la que la entidad haya establecido en su Reglamento de Estimulación Salarial.

SECCION SEXTA

Otros Pagos

ARTICULO 160.—Las entidades pueden aplicar pagos suplementarios a los trabajadores, hasta el límite que establecen sus posibilidades de autofinanciamiento, para estimular o reconocer el desempeño en condiciones de multioficio, rotación de turnos y la obtención de altos logros productivos que eleven la eficiencia del proceso de producción o de prestación de servicios, en el marco de sus objetivos estratégicos; o cualquier otro pago que garantice una mayor eficiencia. Estos pagos suplementarios no serán considerados dentro del salario fijo del trabajador.

ARTICULO 161.—En el caso de pagos por nocturnidad, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social regula los horarios que se consideran comprendidos en el horario nocturno, a partir de los cuales las Organizaciones Empresariales retribuirán adicionalmente a sus trabajadores esta condición de trabajo sin que dependa de los resultados del trabajo.

ARTICULO 162.—Los pagos suplementarios por concepto de: interés económico y social, antigüedad y otros de similar naturaleza son aprobados centralmente por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros.

No obstante, hasta tanto esa instancia no adopte otra decisión, los aprobados hasta el presente mantienen su vigencia al aplicar el Perfeccionamiento.

ARTICULO 163.—Como regla, al diseñar sistemas de pago y de estimulación por los resultados del trabajo, se condiciona los pagos suplementarios autorizados a dicho resultados u otros indicadores que se establezcan en el reglamento de estimulación salarial de la entidad.

ARTICULO 164.—Los pagos adicionales actualmente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que han sido correctamente aplicados, mantienen su vigencia al aplicar el Perfeccionamiento Empresarial.

SECCION SEPTIMA

Fuente de Financiamiento para la Aplicación de las Medidas Salariales

ARTICULO 165.—La aplicación de las medidas salariales en el Perfeccionamiento debe producir un incremento de la eficiencia de la entidad, lo que estará fundamentado y deberá financiar su costo.

ARTICULO 166.—Las fuentes de financiamiento para la aplicación de las medidas salariales serán, entre otras:

- El incremento de la producción o los servicios.
- La reducción del gasto de salario por peso de producción o servicio vendido.
- La disminución del gasto material por peso de producción o servicio vendido.
- Y, como consecuencia de todo lo anterior, la elevación de la utilidad después de impuestos de forma acumulada.

SECCION OCTAVA

La Planificación del Fondo de Salarios

ARTICULO 167.—Para la planificación del fondo de salarios se tendrán en cuenta fundamentalmente los elementos siguientes:

- La productividad del trabajo.
- El salario medio y
- La estructura de la producción o servicios a vender.

ARTICULO 168.—Al proyectar el salario medio se parte de su nivel en el periodo base y a partir de éste se proyectarán aquellas medidas a aplicar, con excepción de las que aún no han sido aprobadas centralmente por el Gobierno (coeficiente de interés económico y social, antigüedad y otros pagos de similar naturaleza), calculándose el efecto de éstas en la variación de los gastos de salario por peso de producción o de servicio vendido o la reducción del gasto material por peso de producción o de servicio vendido.

ARTICULO 169.—En la planificación de la productividad del trabajo se parte del nivel existente en el periodo base y se proyectan las diferentes medidas que tiendan a su crecimiento, incluyendo las derivadas de las medidas salariales, argumentando en cada caso la incidencia económica de cada una de ellas.

ARTICULO 170.—El resultado del proceso de planificación cumplirá las siguientes condiciones:

- El incremento de la productividad del trabajo será superior al del salario medio.
- La utilidad después de impuesto planificada debe ser superior a la del periodo base.

ARTICULO 171.—Partiendo de la productividad, el salario medio y el valor de la producción o del servicio a vender que se proyecta, se calcula el fondo de salario plan. Este no tendrá, en el plan ni en su ejecución real, un carácter límite ni directivo, sino que dependerá del nivel de producción o de prestación del servicio que se abraza y estará de acuerdo con las condiciones antes señaladas.

CAPITULO XV
LA SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE
EN EL TRABAJO

SECCION PRIMERA

Principios Organizativos de Gestión

ARTICULO 172.—La Dirección implementa la política de mejoramiento de las condiciones de trabajo buscando el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. Esto abarca:

- a) Los objetivos generales, funciones y responsabilidades que en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo corresponden a cada directivo y a cada trabajador.
- b) La identificación, evaluación y gestión de la prevención de los riesgos, sobre la base de los métodos de análisis que exige la complejidad de la actividad y características de los riesgos existentes.
Los resultados de este análisis servirán para modificar las actividades preventivas que correspondan, así como para elaborar el programa de prevención que es discutido y aprobado por el Director General de común acuerdo con la organización sindical.
- c) La investigación de los accidentes e incidentes en el trabajo para determinar las causas que le dieron origen, los posibles responsables y la violación de la legislación vigente, así como el análisis estadístico de las causas.
- d) La información y capacitación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- e) La inspección, auditoría y revisiones por tipo de riesgos.
- f) La asignación de recursos para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el control de pérdidas en la actividad.
- g) El mantenimiento y la ampliación del Movimiento de Areas Protegidas.

ARTICULO 173.—Las Organizaciones Empresariales aplicarán un modelo de gestión de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo, basado en los principios de la Seguridad Integral e Integrada, por lo que se consideraran dentro del sistema de dirección todos los aspectos encaminados a garantizar la seguridad y salud del trabajador y el mejoramiento de las condiciones en que desempeña su labor.

ARTICULO 174.—Los objetivos, responsabilidades y autoridad en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo que compete a cada jefe y a cada trabajador, aparecen relacionados en el Reglamento Disciplinario Interno de cada Organización Empresarial.

Los procedimientos de operación se reflejarán en los Manuales de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo.

ARTICULO 175.—La estructura organizativa para la atención de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo podrá asumir diferentes alternativas: existencia de un área de seguridad; atención por especialistas en la materia o, incluso contratando estos servicios a personal o instituciones especializadas.

ARTICULO 176.—Al momento de contratar o designar el personal técnico que atienda la Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo debe comprobarse pre-

viamente que posee la calificación y autoridad requeridas, según las características y niveles de riesgo.

ARTICULO 177.—El jefe directo en correspondencia con su responsabilidad técnico-productiva, adoptará las medidas de seguridad requeridas para cada puesto de trabajo.

ARTICULO 178.—La Dirección de cada Organización Empresarial deberá considerar la inclusión de los requisitos y criterios de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo en todas las etapas del proceso productivo o de servicios (montaje, explotación, modificación o ajuste, mantenimiento y otros) incluyendo la etapa de diseño, construcción y adquisición del producto y la tecnología.

ARTICULO 179.—En el proceso de selección de los trabajadores, las Organizaciones Empresariales garantizarán la debida correspondencia entre las exigencias requeridas para el desempeño seguro del trabajo y las características fisiológicas y psicológicas, junto a los aspectos calificadorios y extracalificadorios, del personal que desempeñará los puestos de trabajo riesgosos.

ARTICULO 180.—La formación e información en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo abarca, de una u otra manera, a todos los miembros de la Organización Empresarial en dependencia de su responsabilidad y contenido de trabajo.

ARTICULO 181.—La actividad de formación y adiestramiento que se desarrolla en la Organización Empresarial contendrá los aspectos relativos a la Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo que corresponda.

ARTICULO 182.—La formación que se da a los trabajadores será impartida por el personal con los conocimientos y experiencias en la actividad a desarrollar y se basa en los procedimientos, reglas y normas, establecidas por la Organización Empresarial. Con este objetivo los jefes directos deberán estar debidamente sensibilizados y capacitados en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo.

ARTICULO 183.—La instrucción inicial específica llevada a cabo por el jefe directo se extenderá al período de prueba, exigiéndose por la formación de hábitos seguros en el trabajo.

ARTICULO 184.—Los jóvenes que inician su actividad laboral son tutelados por trabajadores de experiencia, los que dan seguimiento a su labor hasta tanto consideren que éstos están aptos para acometer el trabajo de manera individual y segura.

ARTICULO 185.—En el caso de los jefes se considerará como requisito para desempeñarse como tales, el conocimiento de los aspectos referidos a la Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo, por lo que deberá incluirse esta materia en los cursos y seminarios que se le impartan, así como en su evaluación.

ARTICULO 186.—Al confeccionar las instrucciones o procedimientos de trabajo o reglas de seguridad se tienen en cuenta la complejidad de los puestos de trabajo y el nivel técnico de los trabajadores, así como los riesgos a que se exponen éstos u otras personas.

En caso de cambios de tecnología o aparición de otros riesgos que no se tuvieron en cuenta originalmente, se actualizan las mismas.

ARTICULO 187.—Ningún trabajo peligroso podrá realizarse hasta que no se haya adoptado las medidas que

eliminen o reduzcan los riesgos, lo que será certificado por el jefe del área donde se vaya a realizar la labor.

ARTICULO 188.—Las Organizaciones Empresariales deberán organizar, paralelamente a toda la actividad de formación en esta temática, un programa de divulgación que contribuya a fomentar hábitos seguros de trabajo.

ARTICULO 189.—En el sistema de evaluación y estimulación de las Organizaciones Empresariales, se considerarán los resultados individuales y colectivos alcanzados en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo.

SECCION SEGUNDA

La Identificación, Evaluación y Gestión de la Prevención de los Riesgos

ARTICULO 190.—Las Organizaciones Empresariales están obligadas, al realizar el análisis de la Seguridad, Salud y Medio Ambiente en el Trabajo, a considerar tanto los riesgos potenciales, como los que han provocado los accidentes e incidentes del trabajo, incendios, averías, y aquellos que repercuten en el medio ambiente laboral, así como las pérdidas materiales, con vistas a establecer las medidas que resulten oportunas.

ARTICULO 191.—Cada Organización Empresarial organiza la gestión de la prevención de los riesgos y selecciona los métodos y técnicas generales y específicas de análisis de acuerdo a sus características productivas y niveles de riesgo (listas de chequeo, árboles de fallos y errores, Hazan, Hazop, W. Fine u otros), tomando en cuenta lo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 192.—Las Organizaciones Empresariales están obligadas a realizar la identificación, evaluación y gestión de prevención de los riesgos, así como de registrar los resultados de éstos. De igual forma los resultados de este análisis serán discutidos y aprobados por el Consejo de Dirección de las Organizaciones Empresariales, con la participación de la organización sindical.

ARTICULO 193.—Para llevar a cabo el proceso e identificación de los riesgos podrán adoptarse, entre otros los siguientes procedimientos:

- a) Observación del lugar de trabajo, (vías de acceso, estado de los pavimentos, seguridad de las maquinarias, factores nocivos, etc.).
- b) Estudio de las tareas realizadas, operaciones, procedimientos y otros.
- c) Observaciones sistemáticas para verificar si se siguen los procedimientos establecidos.
- d) Estudio del régimen de trabajo y descanso evaluando la exposición al riesgo y su frecuencia.
- e) Análisis de los factores externos que pueden influir en el desarrollo de las actividades laborales (condiciones meteorológicas, trabajos a la intemperie y otros).

ARTICULO 194.—A partir de la identificación y evaluación de los riesgos se precisará el posible suceso, la magnitud de los daños, las medidas preventivas y el análisis por el área de contabilidad y finanzas de la entidad del costo-beneficio de las medidas propuestas.

ARTICULO 195.—La identificación, evaluación y gestión de la prevención de los riesgos se actualizará en las situaciones siguientes:

- a) Cuando varíen las materias primas, la organización del trabajo o la tecnología.

b) Cuando se modifiquen objetos, medios, procesos u operaciones.

c) Cuando ocurran accidentes, incendios, explosiones u otras averías.

ARTICULO 196.—En los casos de instalaciones que manejan, transportan o almacenan productos químicos, este proceso se revisará cada dos años y en el resto de las Organizaciones Empresariales cada tres.

ARTICULO 197.—El control se realiza a partir de inspecciones y revisiones a las áreas, atendiendo a las características y al nivel de riesgo de cada actividad, a partir de lo cual se define la periodicidad por tipo de riesgo a evaluar. Las evaluaciones periódicas generales y por tipo de riesgo se definirán atendiendo al grado de peligrosidad.

ARTICULO 198.—La identificación, evaluación y gestión de la prevención de los riesgos se realiza por un grupo designado por el jefe de área, en el que participan el técnico que atiende la actividad de Seguridad en el Trabajo, el médico de la Organización Empresarial, si lo hubiera, y los especialistas de incendios, de protección física, de medio ambiente, del área técnica, trabajadores de experiencia, y un representante de la organización sindical. En este proceso deberán utilizarse, además, métodos participativos que involucren a los trabajadores.

ARTICULO 199.—Se elaborará un programa de medidas para la eliminación o reducción de los riesgos, precisándose los responsables de su cumplimiento y la prioridad de las mismas, el que será evaluado sistemáticamente en el Consejo de Dirección y concretado en los planes anuales de negocios donde se señalará el marco financiero destinado para la adquisición de los equipos de protección individual y colectiva y para el cumplimiento de las medidas destinadas a mejorar las condiciones de seguridad y calidad.

SECCION TERCERA

Investigación de Accidentes e Incidentes del Trabajo

ARTICULO 200.—Cada Organización Empresarial investiga los accidentes de trabajo con el propósito no sólo de determinar la conducta responsable si la hubiera sino, ante todo, precisar las causas que le dieron origen y establecer las medidas que eviten la ocurrencia de hechos similares:

- a) Al realizar la investigación del accidente de trabajo, incidentes o averías se utiliza el enfoque multicausal, a partir de lo cual se determinan las causas principales.
- b) Una vez determinadas las causas se procede a realizar el análisis aplicando las técnicas correspondientes y se hace el cálculo de las pérdidas económicas ocasionadas.
- c) La investigación del accidente se realiza por un grupo o comisión constituida al efecto en la Organización Empresarial, donde participarán: el jefe inmediato del accidentado, el técnico de seguridad en el trabajo u otra persona encargada de dicha actividad, el médico y un representante de la organización sindical.
- d) En casos de accidentes múltiples, o que la complejidad de la investigación lo requiera, se podrán incorporar a otros técnicos y especialistas a dicha comisión.

e) En los casos de accidentes mortales, la Dirección informará a la Inspección Estatal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social antes de las 24 horas de la ocurrencia del hecho.

f) La Organización Empresarial elabora el informe del accidente en el cual debe quedar claramente detallado: las características y relato del accidente, las causas fundamentales del mismo y las medidas preventivas que correspondan. Se anexarán otros documentos complementarios tales como: las declaraciones de testigos, esquemas o gráficos que faciliten la comprensión de los hechos y los resultados de pruebas y peritajes técnicos realizados a los equipos.

ARTICULO 201.—La Organización Empresarial investigará, asimismo, las averías y otros incidentes, aunque no serán reportados en las estadísticas de accidentes, a los efectos de determinar sus causas y establecer las medidas preventivas y hacer el cálculo de las pérdidas económicas.

SECCION CUARTA

Otros Aspectos de la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

ARTICULO 202.—Las Organizaciones Empresariales contarán con el listado de equipos de protección personal y colectiva requeridos en cada puesto de trabajo, así como un estimado de su vida útil, lo que permitirá un mejor control de su uso. Este listado es aprobado por el dirigente facultado para ello.

Estos equipos de protección individual y colectiva deberán haber sido aprobados previamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 203.—Cada Organización Empresarial, además de cumplir con las normas del Sistema Nacional de Seguridad, Salud y Medio Ambiente del Trabajo y las de carácter ramal que le corresponda, elabora las de carácter empresarial que se requieran de acuerdo a sus características técnico-productivas y niveles de riesgo.

ARTICULO 204.—Las Organizaciones Empresariales planifican y destinan los recursos necesarios para ejecutar las acciones en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente del Trabajo, considerando todas aquellas situaciones que constituyan o puedan potencialmente constituir riesgos, recogiendo las medidas orientadas a su control para la gestión de la prevención, ya sea a través de un diseño más apropiado de los puestos de trabajo, equipos y procesos, de la aplicación de soluciones técnicas diversas, la implementación de métodos más seguros, la utilización de equipos de protección personal y colectivo, etc.

ARTICULO 205.—La labor del médico en la Organización Empresarial está orientada de forma más directa y estrecha a la actividad preventiva de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, lo que permitirá garantizar la salud de los trabajadores y disminuir el índice de los accidentes, en este sentido tendrá una participación directa en:

- La selección del personal que ocupará puestos con riesgos.
- El chequeo médico pre-empleo y periódico en las ocupaciones que se requieran, especialmente en los casos de mujeres, jóvenes y discapacitados.
- El control higiénico-sanitario y el fomento de un ambiente saludable.

d) La evaluación sistemática del estado de salud de los trabajadores.

ARTICULO 206.—Cada Organización Empresarial, además de los indicadores establecidos por el Sistema de Información Estadística determina aquellos indicadores técnico-económicos, cuantitativos o cualitativos, que le permitan un análisis más detallado de su situación específica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTICULO 207.—La Organización Empresarial debe tener establecido el control de las pérdidas (subsídios, salarios, producción, averías y otros) que ocasionan los accidentes y las incidencias en el trabajo.

CAPITULO XVI

LOS REGLAMENTOS DISCIPLINARIOS INTERNOS Y LA JUSTICIA LABORAL

ARTICULO 208.—La Dirección, con la participación de la organización sindical correspondiente, confecciona, el Reglamento Disciplinario Interno, que contiene, acorde con la especificidad de la rama, actividad y entidad, las infracciones típicas, las que se consideran graves, así como se determina las autoridades facultadas para imponer las medidas disciplinarias, de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley N° 176, de 15 de agosto de 1997, y su legislación complementaria.

ARTICULO 209.—El Reglamento Disciplinario Interno podrá contener, además:

- Medidas disciplinarias establecidas en la ley.
- Régimen de trabajo y descanso.
- Deberes y derechos de los trabajadores y la Organización Empresarial.
- Reconocimientos y estímulos.
- Reglas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Normas de conducta generales y específicas en materia de idoneidad.

ARTICULO 210.—El Reglamento Disciplinario Interno forma parte del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 211.—Las autoridades facultadas por la Dirección, y que aparecen en el Reglamento Disciplinario Interno, podrán aplicar directamente y con efectos inmediatos las medidas disciplinarias establecidas en la legislación laboral vigente.

ARTICULO 212.—El procedimiento para la aplicación de las medidas disciplinarias y para la solución de los conflictos laborales por inconformidad de los trabajadores con motivo de la aplicación de dichas medidas, es el contenido en el Decreto-Ley N° 176 y su legislación complementaria.

Igual procedimiento se seguirá para dirimir los conflictos de derechos laborales, incluidos aquellos derivados de la terminación de la relación laboral por cualquier causa.

ARTICULO 213.—Los Organos de Justicia Laboral de Base son un paso previo y obligado, en materia de disciplina y derechos laborales, antes de acudir a la vía judicial en los casos que corresponda.

CAPITULO XVII

SOBRE EL PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACION DE ESTE REGLAMENTO EN LAS EMPRESAS AUTORIZADAS A APLICAR EL PERFECCIONAMIENTO EMPRESARIAL.

ARTICULO 214.—Cuando una entidad es autorizada por el Grupo Gubernamental para el Perfeccionamiento Em-

presarial, al comenzar su implantación, está facultada a aplicar todo lo que se establece en el presente Reglamento salvo lo que a la escala salarial se refiere.

La aplicación de la escala salarial establecida en este Reglamento para las entidades en perfeccionamiento, deberá estar precedida por la formación del fondo de salario que pudiera distribuirse a los trabajadores, lo que debe lograrse en el período anterior al de hacerse efectivo su pago.

ARTICULO 215.—Las otras medidas salariales que se prevean, como, por ejemplo, vinculación del salario a los resultados y creación de nuevos cargos u ocupaciones, se aplicarán basándose en las tarifas salariales aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, antes del perfeccionamiento empresarial.

ARTICULO 216.—Para aplicar la escala salarial que por el presente Reglamento se establece, la Organización Empresarial viene obligada a cumplimentar los pasos siguientes:

Elaborar un programa de aplicación de las medidas por áreas y Unidades Empresariales de Base, que garantice la elevación de la eficiencia de la entidad, en correspondencia con el cronograma de implantación plasmado en su expediente de perfeccionamiento empresarial.

Registrar en el plan de la entidad, por cada área, el efecto esperado de la aplicación de las medidas proyectadas, así como verificar contablemente su ejecución, de manera que pueda ser auditable por los órganos facultados para ello.

Valorar, en cada cierre contable, el cumplimiento del plan, determinándose en su ejecución real la efectividad de las medidas aplicadas.

ARTICULO 217.—Para que una entidad tenga la posibilidad de aplicar la escala salarial establecida en este Reglamento, deberá demostrar, mediante los indicadores correspondientes, en un período mínimo de un trimestre o un ciclo de producción si su duración es superior a este tiempo, que ha generado los resultados de eficiencia planificados, cuente realmente con los recursos financieros y que las áreas o Unidades Empresariales de Base comprendidas en el cronograma, han aplicado las medidas diseñadas.

ARTICULO 218.—Cuando una o varias áreas o Unidades Empresariales de Base, una vez aplicadas las medidas previstas en el expediente de perfeccionamiento, haya transcurrido el tiempo previsto (un trimestre) y los resultados generados al nivel de la entidad sean los planificados en el expediente de perfeccionamiento, se procederá de la siguiente manera:

- a) Los encargados del perfeccionamiento empresarial de la entidad, de conjunto con la organización sindical de la misma, analizan y comprueban la ejecución real y la efectividad de las medidas aplicadas, en cada área o Unidad Empresarial de Base.
- b) El Director que atiende el área de contabilidad y finanzas certifica al finalizar el trimestre o el período establecido, según los registros contables, el cumplimiento del plan y la veracidad de los resultados obtenidos en la eficiencia de la empresa y en las áreas y Unidades Empresariales de Base ya perfeccionadas.
- c) El Director General de la empresa, teniendo en cuenta

los criterios de los encargados del perfeccionamiento, la organización sindical correspondiente y del Director que atiende el área de contabilidad y finanzas, propone al Director General del Organismo Superior de Dirección Empresarial o al Ministro de la Rama, en el caso de empresas independientes, la aplicación de la escala salarial que se establece en este Reglamento, en aquellas áreas o unidades empresariales de base perfeccionadas que cumplieron los requisitos.

- d) El Director General del Organismo Superior de Dirección Empresarial o el Ministro de la Rama, según sea el caso, autoriza, una vez comprobada la implantación y efectividad de las medidas, la aplicación de la escala salarial en las áreas y Unidades Empresariales de Base solicitadas.
- e) El Director General de la Empresa o el Director de la Unidad Empresarial de Base Independiente, de conjunto con el secretario general de la organización sindical, informa a los trabajadores de las áreas y unidades empresariales de base, el resultado de la propuesta de la aplicación de la escala salarial que se establece en el presente Reglamento.
- f) Esta debe ser una reunión de especial importancia ya que la aplicación de la nueva escala salarial implica un alto compromiso en el mantenimiento de la eficiencia alcanzada y además, es el momento en que se comenzará a aportar por cada trabajador la contribución especial a la Seguridad Social.
- g) El Director General de la Empresa instrumenta la aplicación de la escala salarial establecida en este Reglamento, a partir del período de pago posterior a la autorización otorgada por el Organismo Superior de Dirección Empresarial o el Ministro de la Rama que corresponda.

ARTICULO 219.—En caso de no lograrse los resultados planificados expuestos en el inciso (b) del Artículo anterior, no se procede a la aplicación de la escala salarial establecida en este Reglamento y, en consecuencia, se mantendrán las tarifas salariales hasta ese momento vigente en la empresa.

ARTICULO 220.—Transcurrido el próximo trimestre se repetirán los pasos antes indicados, considerando la información acumulada de la ejecución real del plan así como la incidencia del resto de las áreas de la empresa al incorporarse en el perfeccionamiento empresarial, hasta su total aplicación.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se faculta al Viceministro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dictar las Instrucciones necesarias para la mejor aplicación del presente Reglamento.

SEGUNDA: Publíquese en la Gaceta Oficial de la República de Cuba, el que comenzará a regir en las entidades aprobadas por el Grupo Gubernamental, a partir de que comience la aplicación de las Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial.

DADA en Ciudad de La Habana, a 3 de diciembre de 1998.

Salvador Valdés Mesa
Ministro de Trabajo
y Seguridad Social