

GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EDICION ORDINARIA	LA HABANA, MIERCOLES 22 DE SEPTIEMBRE DE 2004	AÑO CII
Suscripción por Correo Elect.: suscribe@gacetaoficial.cu , Sitio Web : http://www.gacetaoficial.cu/		
Número 53- Distribución gratuita en soporte digital		Página 869

CONSEJO DE MINISTROS

El Secretario del Consejo de Ministros y de su Comité Ejecutivo

CERTIFICA

Que el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, haciendo uso de las facultades que le otorga la Ley, adoptó, con fecha 14 de julio del 2004, el siguiente

ACUERDO

Promover y a tales efectos designar a la compañera ANA ROSA SARDIÑAS JAREL al cargo de Vicepresidenta del Banco Central de Cuba.

Y PARA PUBLICAR en la Gaceta Oficial de la República, remitir copia a los miembros del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros y a cuantos otros sean pertinentes, se expide la presente certificación en el Palacio de la Revolución, el 14 de julio del 2004.

Carlos Lage Dávila

El Secretario del Consejo de Ministros y de su Comité Ejecutivo

CERTIFICA

Que el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, haciendo uso de las facultades que le otorga la Ley, adoptó, con fecha 14 de julio del 2004, el siguiente

ACUERDO

Liberación por renovación del compañero GUSTAVO RENAN ROCA SANCHEZ del cargo de Vicepresidente del Banco Central de Cuba.

Y PARA PUBLICAR en la Gaceta Oficial de la República, remitir copia a los miembros del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros y a cuantos otros sean pertinentes, se expide la presente certificación en el Palacio de la Revolución, el 14 de julio del 2004.

Carlos Lage Dávila

El Secretario del Consejo de Ministros y de su Comité Ejecutivo

CERTIFICA

Que el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, haciendo uso de las facultades que le otorga la Ley, adoptó, con fecha 28 de julio del 2004, el siguiente

ACUERDO

PRIMERO: Aprobar que el Instituto Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación entregue, con las características que se establecen en el anexo a este acuerdo, los premios siguientes:

- PREMIO NACIONAL DE PERIODISMO DEPORTIVO.
- PREMIO DEL DEPORTE.
- PREMIO NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGIA Y MEDIO AMBIENTE EN EL DEPORTE.
- PREMIO A LA EDUCACION DEPORTIVA.
- PREMIO NACIONAL DEL SISTEMA DE ENSEÑANZA DEPORTIVA.

SEGUNDO: El Presidente del Instituto Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación queda encargado de la ejecución y control de lo aprobado en este acuerdo.

Y PARA PUBLICAR en la Gaceta Oficial de la República, remitir copia a los miembros del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros y a cuantos otros sean pertinentes, se expide la presente certificación en el Palacio de la Revolución, a los 28 días del mes de julio del 2004.

Carlos Lage Dávila

ANEXO

PREMIOS INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES, EDUCACION FISICA Y RECREACION

1. Premio Nacional de Periodismo Deportivo.

- ◆ Dirigido a todos los periodistas y fotoreporteros del país vinculados al deporte.
- ◆ Se convoca anualmente con el objetivo de estimular a las obras del año que reflejen de manera más integral el quehacer de ese sector en el país, a partir de un tratamiento abarcador de su actividad, así como el ejercicio de la crítica y el tema histórico.
- ◆ **Se entrega** un Premio en cada una de las categorías, que consiste en la entrega de dinero en efectivo y un Diploma acreditativo de un costo de 5.00 CUC cada uno.
 - ✓ prensa escrita: 1000.00 CUP
 - ✓ prensa radial: 1000.00 CUP
 - ✓ prensa televisiva 1000.00 CUP
 - ✓ Premio Unico Opinión: 1000.00 CUP
 - ✓ Premio Trabajo Historia 1000.00 CUP.
- ◆ Además se entrega un **Premio Especial** dirigido a periodistas ya jubilados como reconocimiento a la Obra de la

Vida a favor del deporte socialista. El Premio consiste en un Diploma Especial acreditativo con un costo de 15.00 CUC.

◆ **Gastos totales:** 40.00 CUC y 5 000.00 CUP.

2. Premio del Deporte.

◆ **Dirigido** a atletas, entrenadores, árbitros nacionales, árbitros internacionales, profesores de Educación Física, Deportes y equipos deportivos, premiándose a los que alcanzaron mejores resultados durante el año.

◆ **Se convoca** anualmente.

◆ El **Premio consiste** en la entrega de un trofeo que tiene un costo por cada unidad de 53.00 CUC y un diploma especial acreditativo de un costo de 15.00 CUC cada uno.

◆ Se premia por categorías de la siguiente forma:

✓ **Atletas:** En **categoría de mayores**, un Premio para atleta femenino y uno para atleta masculino en **deportes colectivos** y un Premio para atleta femenino y uno para atleta masculino en **deportes individuales**. En **Categoría juvenil**, un Premio para atleta femenino y uno para atleta masculino.

✓ **Atleta Novato del año:** Un Premio.

✓ **Atletas Destacados del año:** En categoría de mayores 10 Premios y en categoría juvenil 10 Premios.

✓ **Atletas Discapacitados:** 5 Premios.

✓ **Entrenador:** 1 Premio.

✓ **Arbitro Nacional:** 1 Premio.

✓ **Arbitro Internacional:** 1 Premio.

✓ **Profesor de Educación Física:** 1 Premio.

✓ **Deporte:** Un Premio en deportes colectivos y uno en deportes individuales.

✓ **Deportes Especiales:** 3 Premios.

ANEXO

PREMIOS INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES, EDUCACION FISICA Y RECREACION

✓ **Equipo más destacado:** un Premio en categoría de mayores y uno en categoría juvenil.

◆ **Gasto total:** 2279.00 CUC en 43 trofeos; 645.00 CUC en 43 diplomas especiales, para un total general de 2924.00 CUC

3. Premio Nacional de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente en el Deporte.

◆ **Dirigido** a los miembros de las BTJ y la ANIR y trabajadores en general del Sistema del INDER y a estudiantes del Sistema de Enseñanza Deportiva,

◆ **Se convoca** anualmente.

◆ Se entrega un Premio en cada una de las categorías siguientes:

✓ Mejor Trabajador en el Movimiento del Forum de Ciencias y Técnica.

✓ Mejor Estudiante en el Movimiento de Ciencias y Técnica.

✓ Mejor Joven de las BTJ.

✓ Mejor trabajador de la ANIR.

✓ Mejor Proyecto de Investigación más Desarrollo.

✓ Mejor Proyecto de Generalización.

✓ Mejor Proyecto de Medio Ambiente y Deporte.

◆ **El Premio** consiste en la entrega de un diploma especial acreditativo por valor de 15.00 CUC.

◆ Gasto total: 105.00 CUC.

4. Premio a la Educación Deportiva.

◆ **Dirigido** a los profesores del Sistema de Educación Deportiva del país.

◆ **Se convoca** anualmente.

◆ **Se entrega el Premio** a los 10 Profesores más Destacados.

◆ **El premio consiste** en un diploma especial por valor de 15.00 CUC

◆ Gasto total: 150.00 CUC.

5. Premio Nacional del Sistema de Enseñanza Deportiva.

◆ **Dirigido** a los profesores y estudiantes del Sistema de Enseñanza Deportiva del país.

◆ **Se convoca** anualmente.

◆ **Se entregan** 88 Premios: 24 Premios Especiales y 64 Premios en distintas categorías.

◆ **El Premio consiste** en un Diploma acreditativo.

◆ **Gasto total:** 680.00 CUC.

28 de julio del 2004.

Carlos Lage Dávila

El Secretario del Consejo de Ministros y de su Comité Ejecutivo

CERTIFICA

Que el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, haciendo uso de las facultades que le otorga la Ley, adoptó, con fecha 28 de julio del 2004, el siguiente

ACUERDO

PRIMERO: Aprobar que el Ministerio de la Industria Ligera entregue, con las características que se establecen en el anexo a este acuerdo, los premios siguientes:

• PREMIO A LA CALIDAD EMPRESARIAL EN LA INDUSTRIA LIGERA.

✓ Premio a la calidad de la Gestión Empresarial.

✓ Premio a los Mejores Productos.

• PREMIO ENCUENTRO NACIONAL DE LOS COMITES DE CALIDAD DEL MINIL.

• PREMIO A LOS MEJORES RESULTADOS DE LA CIENCIA Y LA INNOVACION TECNOLOGICA EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA LIGERA.

• PREMIO RAMAL FORUM DE CIENCIA Y TECNICA DEL MINIL.

• PREMIO CIENTIFICO TECNICO DE LAS BTJ EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA LIGERA.

• PREMIO RAMAL EXPOSICION NACIONAL FORJADORES DEL FUTURO.

• PREMIO DEL MINIL EN LAS ESPECIALIDADES DE ECONOMIA, CONTABILIDAD Y AUDITORIA.

SEGUNDO: La Ministra de la Industria Ligera queda encargada de la ejecución y control de lo aprobado en este acuerdo.

Y PARA PUBLICAR en la Gaceta Oficial de la República, remitir copia a los miembros del Comité Ejecutivo del

Consejo de Ministros y a cuantos otros sean pertinentes, se expide la presente certificación en el Palacio de la Revolución, a los 28 días del mes de julio del 2004.

Carlos Lage Dávila

ANEXO

PREMIOS MINISTERIO DE LA INDUSTRIA LIGERA

1. Premios a la Calidad Empresarial en la Industria Ligera.

— Premio a la Calidad de la Gestión Empresarial.

- **Dirigido a** entidades empresariales del Sistema del Ministerio de la Industria Ligera por su desempeño en la gestión de la calidad vinculada al resto de los subsistemas.
- **Se convoca** anualmente.
- **Se otorga**, como máximo, a 10 entidades que cumplan los requisitos establecidos en la metodología de evaluación aprobada al efecto, aprueben la auditoría realizada por el Organismo, y resulten Empresas destacadas del Ministerio en el Año.
- **El Premio** consiste en Trofeo con un costo total de 600.00 CUC y 200.00 CUP y Diploma acreditativo con un costo de 10.00 CUC y 16,6 CUP cada uno, para un total de 100.00 CUC y 166.00 CUP.
- **Gastos totales:** 1 500.00 CUC y 2 866.00 CUP.

— Premio a los Mejores Productos.

- **Dirigido a** premiar los mejores productos producidos por las entidades del sistema, por su calidad y aceptación por los clientes.
- **Se convoca** anualmente.
- **Se otorga Premio**, como promedio, a 25 productos que cumplan los requisitos establecidos en la metodología de evaluación.
- **El Premio** consiste en Placa con un costo total de 50.00 CUC y 150.00 CUP y Diploma acreditativo con un costo de 10.00 CUC y 16,6 CUP cada uno, para un total de 250.00 CUC y 415.00 CUP.
- **Gastos totales:** 450.00 CUC y 1 565.00 CUP.

2. Premio Encuentro Nacional de los Comités de Calidad del MINIL.

- **Dirigido a** premiar las ponencias presentadas por los Comités de Calidad al Encuentro Nacional de los Comités de Calidad de la Industria Ligera y a los Comités de Calidad destacados, por su desempeño, soluciones y ponencias presentadas en los eventos durante el período.
- **Se convoca** anualmente.
- **Se otorgan** primero, segundo y tercer Premio para los Comités de Calidad y 2 Premios relevantes, 2 destacados y hasta 6 menciones a las ponencias.
- **El Premio** consiste en Diploma acreditativo para cada uno de los Comités de Calidad seleccionados y Diploma acreditativo y artículos de uso profesional por un costo de hasta 100.00 CUC para cada ponencia premiada como relevante, de hasta 75.00 CUC para cada destacada y de hasta 50.00 CUC para cada mención. El costo de los Di-

plomas es de 10.00 CUC y 16,6 CUP cada uno, para un total de 130.00 CUC y 216.00 CUP.

- **Gastos totales:** 1 790.00 CUC y 2 516.00 CUP.
- 3. Premio a los Mejores Resultados de la Ciencia y la Innovación Tecnológica en el Sector de la Industria Ligera.**
- **Dirigido a** premiar los mejores resultados introducidos en la práctica social durante el año anterior por las entidades del sistema.
 - **Se convoca** anualmente.
 - **Se otorgan** un relevante, 2 destacados y 3 menciones.
 - **El Premio** consiste en Diploma acreditativo y artículos de uso profesional por un costo de hasta 60.00 CUC a la ponencia relevante, de hasta 40.00 CUC a cada destacada y de 25.00 CUC para cada mención. El costo de los Diplomas es de 10.00 CUC y 16,6 CUP cada uno, para un total de 60.00 CUC y 100.00 CUP.
 - **Gastos totales:** 655.00 CUC y 700.00 CUP.
- 4. Premio Ramal Forum de Ciencia y Técnica del MINIL.**
- **Dirigido a** trabajadores del Sistema del MINIL cuyas ponencias participan en los eventos a nivel de las empresas, entidades presupuestadas, organizaciones superiores de dirección empresarial y el organismo, distribuidos en comisiones de trabajo de diferentes temáticas.
 - **Se convoca** cada dos años a nivel del Organismo Central.
 - **Se otorgan** 3 relevantes, 6 destacadas y 6 menciones.
 - **El Premio** consiste en Diploma acreditativo y artículos de uso profesional por un costo de hasta 100.00 CUC para cada ponencia relevante, de hasta 75.00 CUC para cada destacada y de 50.00 CUC para cada mención. El costo de los Diplomas es de 10.00 CUC y 16,6 CUP cada uno, para un total de 150.00 CUC y 250.00 CUP.
 - **Gastos totales:** 2 100.00 CUC y 2 550.00 CUP.
- 5. Premio Científico – Técnico de las BTJ en el Sector de la Industria Ligera.**
- **Dirigido a** jóvenes menores de 35 años integrantes de las BTJ que participen en el Concurso Científico Técnico Juvenil con trabajos inéditos, que contribuyan a dar soluciones a problemas de la producción y los servicios de nuestro sistema empresarial.
 - **Se convoca** anualmente.
 - **Se otorgan** hasta 6 Premios
 - **El Premio** consiste en Diploma acreditativo y artículos de uso profesional por un costo de 25.00 CUC por cada uno de los trabajos premiados. El costo de los Diplomas es de 10.00 CUC y 16,6 CUP cada uno, para un total de 60.00 CUC y 100.00 CUP.
 - **Gastos totales:** 210.00 CUC y 100.00 CUP.
- 6. Premio Ramal Exposición Nacional Forjadores del Futuro.**
- **Dirigido a** los mejores trabajos expuestos en la muestra nacional.
 - **Se convoca** cada dos años y medio.
 - **Se otorgan** hasta 6 Premios.
 - **El Premio** consiste en Diploma acreditativo y artículos de uso profesional por un costo de 25.00 CUC por cada

uno de los trabajos premiados. El costo de los Diplomas es de 10.00 CUC y 16,6 CUP cada uno, para un total de 60.00 CUC y 100.00 CUP.

- **Gastos totales:** 210.00 CUC y 100.00 CUP.
 - 7. **Premio del MINIL en las Especialidades de Economía, Contabilidad y Auditoría.**
- Economía**
- **Dirigido a** especialistas con un tiempo de permanencia mínimo de 5 años en el Sistema Empresarial del MINIL, que hayan realizado aportes relevantes en este campo en el desempeño de sus funciones, en particular en la actividad de análisis económico y la toma de medidas efectivas para su mejor gestión y organización, así como actividades docentes colaterales.
 - **Se convoca** anualmente.
 - **Se otorga** a un especialista.
- Contabilidad**
- **Dirigido a** especialistas que con un tiempo de permanencia mínimo de 5 años en el Sistema del MINIL, posean un aval demostrado en la Contabilidad constructiva, con buenos resultados en la actividad de Control Interno, amplia colaboración en la tarea de generalizar experiencias, así como en el desempeño de actividades docentes.
 - **Se convoca** anualmente.
 - **Se otorga** a un especialista.
- Auditoría**
- **Dirigido a** auditores con un mínimo de 5 años de permanencia en el Sistema del MINIL, con reconocido prestigio, alta calificación en la Evaluación de los Dictámenes que realizan y amplia participación en Talleres, Seminarios y Actividades Docentes colaterales.
 - **Se convoca** anualmente.
 - **Se otorga** a un especialista.

El Premio, en todos los casos, consiste en Diploma Acreditativo y artículos de uso profesional por un costo de hasta 200.00 CUC por cada especialista premiado por especialidad. El costo de los Diplomas es de 10.00 CUC y 16,6 CUP cada uno, para un total de 30.00 CUC y 50.00 CUP. Los **Gastos totales** son de 1 080.00 CUC y 2 050.00 CUP. 28 de julio del 2004.

Carlos Lage Dávila

El Secretario del Consejo de Ministros y de su Comité Ejecutivo

CERTIFICA

Que el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, haciendo uso de las facultades que le otorga la Ley, adoptó, con fecha 29 de julio del 2004, el siguiente

ACUERDO

Promover y a tales efectos designar a la compañera MARIA ESTHER REUS GONZALEZ, al cargo de Vice-ministra del Ministerio de Justicia.

Y PARA PUBLICAR en la Gaceta Oficial de la República, remitir copia a los miembros del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros y a cuantos otros sean pertinentes, se

expide la presente certificación en el Palacio de la Revolución, el 29 de julio del 2004.

Carlos Lage Dávila

El Secretario del Consejo de Ministros y de su Comité Ejecutivo

CERTIFICA

Que el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, haciendo uso de las facultades que le otorga la Ley, adoptó, con fecha 6 de agosto del 2004, el siguiente

ACUERDO

Promover y a tales efectos designar al compañero EUMELIO CABALLERO RODRIGUEZ, al cargo de Viceministro del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Y PARA PUBLICAR en la Gaceta Oficial de la República, remitir copia a los miembros del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros y a cuantos otros sean pertinentes, se expide la presente certificación en el Palacio de la Revolución, el 9 de agosto del 2004.

Carlos Lage Dávila

MINISTERIOS

AGRICULTURA

RESOLUCION No. 562/2004

POR CUANTO: El Acuerdo No. 3183 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, de fecha 6 de Agosto de 1997, aprobó como función y atribución del Ministerio de la Agricultura, la de dirigir, ejecutar en lo que le compete y controlar la política del Estado y del Gobierno en cuanto a las actividades de la producción agrícola no cañera.

POR CUANTO: La Ley 95/02 "Ley de Cooperativas de Producción Agropecuarias y de Créditos y Servicios", dispone: que corresponde al Ministerio de la Agricultura, aprobar de conjunto con la cooperativa sus planes de producción, controlar su producción; así como designar las empresas estatales encargadas de comprar las producciones directivas, vender los insumos y recursos productivos y servicios.

POR CUANTO: El Decreto-Ley 142/93, "Sobre las unidades básicas de producción cooperativa", dispone: que éstas venderán su producción al Estado a través de sus Empresas o en la forma que éste decida.

POR CUANTO: La producción y comercialización de plantas ornamentales y posturas de frutales, forestales y flores requiere en los momentos actuales, un mayor control y fiscalización, dada la demanda de las empresas estatales y la población en general.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades, atribuciones y funciones que me han sido conferidas,

Resuelvo:

PRIMERO: Las Empresas del Ministerio de la Agricultura que habitualmente mantienen relaciones con las entidades productoras Cooperativas de Producción Agropecuarias, Cooperativas de Créditos y Servicios Fortalecidas y Unidades Básicas de Producción Cooperativa atenderán también

la producción y comercialización de plantas ornamentales y posturas de frutales, forestales y flores, son las encargadas de aprobar, junto a éstas, sus respectivos planes de producción, para el ciclo económico, definiendo en cada caso, la producción directiva en volumen y surtido.

SEGUNDO: Las Cooperativas de Créditos y Servicios Fortalecidas, elaboran su plan de producción de plantas ornamentales y posturas de frutales, forestales y flores, a partir de la cifra directiva determinada por la Empresa, definiendo a cada uno de los miembros de ésta, que se dedican a este tipo de producción, o que en lo adelante sean autorizados a producirlas, debiendo la cooperativa contratar y comercializar los volúmenes y surtido a sus socios productores de este renglón; los cuales no podrán vender directamente a ninguna entidad. La contratación y comercialización se realiza a través de su Cooperativa de Créditos y Servicios Fortalecida.

TERCERO: Las Empresas del Ministerio de la Agricultura que tienen Granjas Urbanas contratan y comercializan la producción de aquellas personas naturales que clasifican como patios en áreas hasta 2500 metros cuadrados y áreas inferiores a los 800 metros cuadrados; debiendo definir con la Granja los productos que contrata y comercializa, todo ello a partir de tenerlo aprobado en su objeto social.

CUARTO: Las entidades productoras Cooperativas de Producción Agropecuarias, Cooperativas de Créditos y Servicios Fortalecidas y Unidades Básicas de Producción Cooperativa, una vez que hayan cumplido los planes directivos aprobados por la empresa correspondiente, de mantener producciones en exceso, podrán comercializar éstas con la propia empresa, a otras cooperativas y entidades estatales siempre que sean autorizadas por el Delegado Municipal del Ministerio de la Agricultura, o en el sistema de Mercado Agropecuario, de conformidad a lo que se establece en la Resolución Conjunta 01/2004 MINAG-MINCIN.

QUINTO: La comercialización de plantas ornamentales y posturas de frutales, forestales y flores, que efectúan las entidades que se señalan en la presente, cuando se realice con entidades que radican en otra provincia requerirá la autorización del Delegado Territorial del Ministerio de la Agricultura donde radica la entidad productora.

SEXTO: La Empresa Productora y Comercializadora de Frutas Selectas, Flores y Plantas Ornamentales está autorizada a comprar directamente en todo el país los productos, plantas ornamentales y posturas de frutales, forestales y flores, sin estar sujetos a la autorización que se establece en el Resuelvo anterior. De igual forma la Empresa de Jardines y la Unidad Presupuestada de Areas Verdes, ambas de Ciudad de La Habana, previa coordinación de sus demandas con la Empresa de Frutas Selectas, Flores y Plantas Ornamentales, efectuará los contratos de compraventa con las entidades productoras de las provincias La Habana y Ciudad de La Habana.

SÉPTIMO: Las entidades productoras Cooperativas de Producción Agropecuarias, Cooperativas de Créditos y Servicios Fortalecidas, Unidades Básicas de Producción Cooperativa y Granjas Estatales podrán realizar la producción y comercialización de plantas ornamentales, posturas

de frutales, forestales y flores, siempre que lo tengan aprobado en su objeto social.

Los objetos sociales aprobados actualmente por los Delegados Territoriales del Ministerio de la Agricultura, a las Cooperativas de Producción Agropecuaria y de Créditos y Servicios así como las Unidades Básicas de Producción Cooperativa, mantienen su vigencia, hasta tanto no sean modificados por el que resuelve.

OCTAVO: Los precios de compraventa a aplicar serán los siguientes:

Plantas ornamentales y posturas de flores. Según Resolución No. 163/90 de 21.12.1990 del extinguido Comité Estatal de Finanzas, que facultó a los OLPP a fijar precios de acopio y de población.

Posturas de frutales. Resolución P-46/2003 de 6 de noviembre del 2003 del Ministerio de Finanzas y Precios.

Posturas de forestales. Resolución No. 499/04 de 5 de julio del 2004 del Ministerio de la Agricultura.

NOVENO: Corresponde a los Delegados Municipales del Ministerio de la Agricultura, controlar el cumplimiento de esta Resolución, exigiendo y chequeando a las Empresas designadas para la atención de la producción, contratación y comercialización de las entidades productoras de plantas ornamentales, y posturas de frutales, forestales y flores, en lo concerniente a cada una de ellas en el cumplimiento de lo dispuesto en la presente.

DÉCIMO: Se derogan las Resoluciones No. 260/04, de 29 de marzo del 2004 y la 371/04, de 10 de mayo del 2004, así como lo establecido en cuanto a plantas ornamentales en la Resolución No. 342/03, de 10 de mayo del 2003, del que suscribe.

UNDÉCIMO: Esta Resolución entrará en vigor a partir de la fecha de su firma.

COMUNIQUESE al Ministro de Economía y Planificación, a los Viceministros y Delegados Territoriales y Municipales del Organismo, al Presidente de la ANAP, a los Presidentes del Consejo de la Administración Provincial y Municipales, a los Directores de las Empresas: Productora y Comercializadora de Frutas Selectas, Flores y Plantas Ornamentales y a cuantas personas naturales y jurídicas resulten procedentes.

Publíquese en la Gaceta Oficial de la República.

Dada, en la Ciudad de La Habana a los 2 días del mes de agosto del 2004.

Alfredo Jordán Morales
Ministro de la Agricultura

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESOLUCION No. 20/2004

POR CUANTO: El Acuerdo del Consejo de Estado de 22 de octubre de 1999, designó al que resuelve Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: El Decreto-Ley No. 165 de 3 de junio de 1996, de las Zonas Francas y Parques Industriales faculta a los Organismos competentes de la Administración Central

del Estado para dictar las disposiciones necesarias para su mejor aplicación.

POR CUANTO: Los artículos 44 y 45 del mencionado Decreto-Ley No. 165 facultan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a fijar los salarios mínimos por ocupaciones y las normas a que habrá de ajustarse el empleador de los trabajadores cubanos y los extranjeros residentes permanentes para laborar en zonas francas y parques industriales.

POR CUANTO: La experiencia derivada de la aplicación del Reglamento sobre el Régimen Laboral en las Zonas Francas y Parques Industriales puesto en vigor mediante la Resolución No. 10 de 28 de mayo de 1997 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aconseja la conveniencia de modificar o en su caso introducir cambios en algunas de sus disposiciones, a fin de adecuarlas a las exigencias requeridas por esta actividad para nuestra economía y dictar una nueva norma jurídica que las contenga en una sola.

POR CUANTO: Mediante Acuerdos del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de fecha 6 de enero de 2003, fue modificada la denominación de Zonas Francas y Parques Industriales por la de Zona Especial de Desarrollo y de Servicios de Logística y Zona de Desarrollo Integral, en lo adelante Zonas Especiales de Desarrollo a los efectos de este Reglamento.

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

**REGLAMENTO
SOBRE EL REGIMEN LABORAL EN LAS ZONAS
ESPECIALES DE DESARROLLO Y EL CONTRATO
DE PRESTACION DE SERVICIOS**

**CAPITULO I
GENERALIDADES**

ARTICULO 1.-Las disposiciones del presente reglamento regulan las relaciones jurídico-laborales entre:

- a) concesionario como entidad Empleadora y los Operadores;
- b) concesionario como entidad Empleadora y el personal contratado para prestar servicios al Operador; y
- c) entidad Empleadora y el personal contratado para prestar servicios a Concesionarios y Operadores de capital totalmente extranjero.

ARTICULO 2.-A los fines de este Reglamento se considerarán:

- a) concesionario: la persona natural o jurídica, con domicilio en el extranjero y capital extranjero o la persona jurídica nacional que, en ejercicio de la concesión correspondiente y con recursos propios fomenta y desarrolla la infraestructura necesaria y suficiente para la instalación y funcionamiento de la Zona Especial de Desarrollo, y asume seguidamente la dirección y administración de la misma;
- b) operador: la persona natural o jurídica con domicilio en el extranjero y capital extranjero o la persona jurídica nacional a la que el Ministerio para la Inversión Extranjera y la Colaboración Económica, a propuesta del Concesionario, autoriza a establecerse en la Zona Especial de De-

sarrollo para realizar en ella o fuera de ésta cuando así sea previamente aprobado por el mencionado organismo, alguna o algunas de las actividades comprendidas en el marco legal de esta ocupación;

- c) entidad Empleadora: el Concesionario de capital cubano o mixto respecto a los trabajadores requeridos por los Operadores y la entidad propuesta por el Ministerio para la Inversión Extranjera y la Colaboración Económica y aprobada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el caso de los Concesionarios y Operadores de Zonas Especiales de Desarrollo, cuyos capitales sean totalmente extranjeros;
- d) contratados: los cubanos y extranjeros residentes permanentes en Cuba;
- e) empleados: personal que realiza tareas productivas, administrativas o de servicio, incluida la doméstica;
- f) funcionario: personal que realiza funciones y tareas técnicas y de asesoramiento, con determinado nivel de responsabilidad y esfera de decisión;
- g) cargo de Dirección: personal que realiza funciones de dirección técnica, administrativa o ambas;
- h) ineptitud: ausencia o pérdida de la capacidad del personal, en lo relativo a calificación técnica o profesional, habilidades o eficiencia requeridas para el desempeño de las funciones y tareas propias del cargo u ocupación en que presta el servicio;
- i) idoneidad: conjunto de exigencias éticas, cualidades y requisitos, entre los que se incluyen las adecuadas actitudes en el orden laboral, social y moral, que se valoran por la entidad Empleadora para decidir el ingreso y permanencia del personal en el cargo y que están previstos en los reglamentos, en las normas de conducta o en las condiciones específicas establecidas en el contrato de trabajo.

ARTICULO 3.- Ninguna persona puede prestar servicios al Operador si no ha establecido previamente su relación laboral con la entidad Empleadora correspondiente.

ARTICULO 4.-Una vez formalizada la relación laboral, el personal desarrolla las tareas y funciones descritas en el contenido del cargo que aparece en el contrato de trabajo y sin asumir las funciones y los derechos o responder por las obligaciones del Operador extranjero al cual presta el servicio, así como tampoco representarlo en los contratos que éste suscribe.

**CAPITULO II
RELACIONES ENTRE LA ENTIDAD
EMPLEADORA, LOS OPERADORES Y LOS PAGOS
EN MONEDA LIBREMENTE CONVERTIBLE**

**SECCION PRIMERA
Suministro de Fuerza de Trabajo**

ARTICULO 5.-El Operador o el Concesionario de capital totalmente extranjero, en lo adelante el Concesionario Extranjero, presenta a la entidad Empleadora su demanda de fuerza de trabajo especificando, profesiones, cantidad de trabajadores, características laborales de los mismos y período de entrega entre otros. Estos requerimientos se forma-

lizarán mediante un documento que se denomina Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo.

El Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo, contendrá los derechos y obligaciones de ambas partes y, en lo que se refiere a pagos e indemnizaciones por el que recibe el servicio, esas obligaciones se estipulan en moneda libremente convertible.

ARTICULO 6.-Será requisito indispensable para la concertación del contrato, la presentación por el Operador o Concesionario Extranjero de la licencia otorgada por el Registro correspondiente para operar en Cuba, la acreditación de su Representante y de su Permiso de Trabajo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, así como acreditar el domicilio social del Operador y el Concesionario Extranjero.

ARTICULO 7.-Una vez suscrito el contrato, el Operador o Concesionario Extranjero presentará a la Entidad Empleadora su demanda de fuerza de trabajo, cada vez que lo requiera, especificando por trabajador las funciones y tareas que debe desarrollar, las que se describirán en un Anexo al Contrato de Suministro, en la misma forma que aparecen en el contrato individual de trabajo.

El Anexo debe prever que el asignar al trabajador funciones y tareas distintas a las descritas, puede ser causal de terminación de la relación contractual, con independencia de que incurran o no en contravención y la consecuente aplicación de la medida que corresponda por la Inspección Estatal, según dispone la ley.

En el Anexo se determinará el período de prueba para el trabajador que presta el servicio, que no podrá exceder de 60 días.

ARTICULO 8.-El Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo se concierta por escrito y debe contener al menos los aspectos siguientes:

- a) nombres, apellidos y domicilio de los contratantes y el carácter con que comparecen;
- b) denominación y domicilio social del Operador y el Concesionario Extranjero;
- c) objeto del contrato;
- d) salario nominal en divisas convertibles para cada profesión o cargo que integra la plantilla, de acuerdo con las tarifas mínimas aprobadas para la Zona Especial de Desarrollo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
- e) devolución a la entidad Empleadora del trabajador conforme a las causas establecidas en este Reglamento;
- f) indemnización en moneda libremente convertible a la entidad Empleadora por devolución del trabajador;
- g) sustitución y reemplazo de la fuerza de trabajo;
- h) principios generales sobre disciplina y organización del trabajo;
- i) sustitución del trabajador por iniciativa de la entidad Empleadora por pérdida de la idoneidad o cometer indisciplina de carácter grave;
- j) obligaciones de los contratantes en el cumplimiento de lo dispuesto en este Reglamento, la legislación sobre Zonas Especiales de Desarrollo y la legislación laboral vigente;
- k) duración y revisión del contrato;

- l) fecha en que comienza a regir el contrato;
- m) Firma de las partes contratantes.

ARTICULO 9.-El Operador y el Concesionario Extranjero podrán emprender, cuando así lo requieran, los procesos de calificación o recalificación del personal que le presta servicios, o pueden acordarlos con la entidad Empleadora.

ARTICULO 10.-Es obligación de la administración de la entidad Empleadora, del Operador y el Concesionario Extranjero instruir al trabajador durante el período de prueba en los aspectos siguientes:

- a) objetivos y duración del período de prueba;
- b) importancia, deberes y obligaciones de la profesión o cargo a desempeñar, así como su incidencia en el cumplimiento de los objetivos de la entidad laboral y condiciones en que desarrollará su labor;
- c) cuantía y período de pago del salario;
- d) régimen de trabajo al que estará sujeto;
- e) reglas de protección e higiene que debe cumplir y los medios de protección que debe utilizar;
- f) Reglamento Interno de la entidad laboral;
- g) otros aspectos que considere necesario.

ARTICULO 11.-La entidad Empleadora, no suministrará nuevo servicio de fuerza de trabajo al Operador, Concesionario Extranjero que haya incurrido en infracción de la legislación vigente, o incumplido sus obligaciones tributarias, sin haberlo rectificado.

SECCION SEGUNDA

Devolución de los Trabajadores

ARTICULO 12.-El Operador y el Concesionario Extranjero podrán devolver al trabajador contratado a la entidad Empleadora cuando no satisfaga sus exigencias en el trabajo, o por otras razones, y en caso necesario solicitar la sustitución por otro, teniendo en cuenta las causales siguientes:

- a) ineptitud debidamente demostrada para el cumplimiento del trabajo para el cual fue contratado por no realizarlo con la habilidad, profesionalidad, eficiencia y calidad requerida;
- b) violación de la disciplina laboral de carácter grave;
- c) invalidez parcial acreditada por la comisión de Peritaje Médico Laboral y no exista posibilidad de reubicación interna;
- d) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos, cuando exceda de seis meses;
- e) incurrir en conducta impropia, delictiva o no, que afecte el prestigio que debe poseer todo trabajador de la Zona Especial de Desarrollo, contenidas en los requisitos de idoneidad establecidos en las reglamentaciones internas;
- f) amortización de la plaza que ocupa el trabajador por reducción de plantilla y otras medidas técnico-organizativas, o por extinción de la entidad laboral donde presta servicios sin que otra se subrogue en su lugar.

En todos los casos, el Operador y el Concesionario Extranjero, oído el criterio de la organización sindical presentarán a la Entidad Empleadora, la fundamentación expresa de la devolución del trabajador.

SECCION TERCERA

Pagos en Moneda Librementemente Convertible

ARTICULO 13.-Los Operadores y el Concesionario Extranjero abonarán a la entidad Empleadora en moneda libremente convertible todos los haberes incluyendo los salarios, vacaciones, incrementos, pagos adicionales, compensaciones y otros que establece la ley, de los trabajadores que les prestan servicios.

ARTICULO 14.-El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el encargado de aprobar las tarifas mínimas que en moneda libremente convertible se fijen, para lo cual el Concesionario presentará la propuesta correspondiente.

ARTICULO 15.-El Operador y el Concesionario Extranjero indemnizarán en moneda libremente convertible a la entidad Empleadora, por la devolución del trabajador con posterioridad al cumplimiento del período de prueba, por las causales de:

- a) ineptitud debidamente demostrada para el cumplimiento del trabajo para el cual fue contratado por no realizar el mismo con la habilidad, profesionalidad, eficiencia y calidad requeridas;
- b) rescisión del Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo por incumplimiento de la obligación de pago del Operador por el servicio que recibe;
- c) extinción del Operador o el Concesionario Extranjero o amortización de la plaza sin otra reubicación dentro de la entidad laboral;
- d) invalidez del trabajador originada por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

No existirá la obligación de indemnizar si la devolución del trabajador se produce por hechos o conductas que pueden ser constitutivas de delito en la entidad laboral o en ocasión del desempeño del trabajo o cualquier otra indisciplina de carácter grave.

ARTICULO 16.-La cuantía de la indemnización, que se pagará de una sola vez, estará en correspondencia con los años de servicios que posea el trabajador en su vida laboral, y el salario que en moneda libremente convertible se aprobó para la ocupación o cargo que desempeña, a saber:

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

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

Para la mejor aplicación de lo dispuesto, el procedimiento de cálculo para el pago de la indemnización se llevará a una expresión en días laborales de la forma siguiente:

AÑOS DE SERVICIOS	SALARIO (días)
Hasta 1 año	24 días
Más de 1 año y hasta 5	65 días
Más de 5 años y hasta 10	89 días
Más de 10 años	161 días

ARTICULO 17.-Cuando excepcionalmente el Operador y el Concesionario Extranjero deciden laborar tiempo extra-

ordinario, extendiéndose como tal las horas extras que exceden de la jornada laboral oficialmente establecida, el doble turno o cuando se habiliten para laborar los días de descanso semanal, el pago será efectuado a la entidad Empleadora en moneda libremente convertible, en proporción de tiempo y medio.

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

CAPITULO III

RELACIONES ENTRE LA ENTIDAD EMPLEADORA Y EL PERSONAL

SECCION PRIMERA

Ingreso y Contratación de la Fuerza de Trabajo

ARTICULO 18.-La entidad Empleadora, a través del procedimiento vigente para el ingreso y contratación del personal y antes de formalizar la relación laboral, se asegura de comprobar que el personal reúna los requisitos siguientes:

- a) poseer vínculo laboral;
- b) contar con los conocimientos y habilidades que se requieren para el correcto desempeño del cargo;
- c) experiencia laboral;
- d) idoneidad.

ARTICULO 19.-Para garantizar el cumplimiento de lo previsto en los incisos b) y c) del artículo anterior, no podrán ser contratados los recién egresados de nivel medio superior profesional o del nivel superior de la enseñanza, independientemente de la ocupación o cargo que desempeñen, o que se encuentren cumpliendo el servicio social o el período de adiestramiento, según el caso.

Tampoco podrán ser contratados profesionales o técnicos propios de la Salud, de los Polos Científicos ni personal docente de Educación y de los programas sociales.

ARTICULO 20.-El personal propuesto para ocupar un cargo de empleado, deberá contar previo a su contratación, con la autorización expresa del jefe de la entidad a la cual está vinculado laboralmente. Cuando se trate de un trabajador de un Organismo de la Administración Central del Estado, o sea personal administrativo o de servicio directamente vinculado a dirigentes o funcionarios estatales del primer nivel de dirección, se requerirá la autorización expresa del Jefe del Organismo u Organo del Estado correspondiente.

ARTICULO 21.-El personal que sea propuesto para ocupar un cargo de dirección o de funcionario, o que ostente esas categorías en su centro de trabajo, deberá contar, previo a su contratación, con la autorización expresa del Jefe del organismo, órgano o de la entidad Nacional a la cual pertenece el centro de trabajo donde labora.

SECCION SEGUNDA

Contrato de Trabajo

ARTICULO 22.-Para formalizar la relación laboral de la que son partes la entidad Empleadora y el trabajador, se concierta por escrito el contrato individual de trabajo que debe contener al menos los particulares siguientes:

- a) nombres, apellidos y domicilio de los contratantes y el carácter con que comparecen;

- b) cargo en el que prestará el servicio el trabajador;
- c) operador que recibe el servicio;
- d) duración del período de prueba;
- e) tipo de contrato, señalando si es por tiempo indeterminado o determinado u obra;
- f) descripción de las funciones y tareas a realizar por el trabajador en el cargo que presta el servicio, de forma tal que su contenido comprenda los aspectos generales y específicos que se corresponden con las actividades que han sido aprobadas por la licencia de otorgamiento de la concesión;
- g) horario de trabajo;
- h) cuantía y período de pago del salario;
- i) obligaciones que en materia laboral y de protección e higiene del trabajo deben cumplir el trabajador y la administración de la entidad Empleadora, de conformidad con lo establecido en este Reglamento y en la legislación vigente;
- j) fecha en que comienza a regir el contrato y en su caso, fecha de terminación;
- k) condiciones específicas de idoneidad;
- l) firma de las partes.

SECCION TERCERA

Terminación del Contrato de Trabajo

ARTICULO 23.-Los contratos de trabajo terminan por las causas generales siguientes:

- a) acuerdo de las partes;
- b) iniciativa de alguna de las partes;
- c) jubilación del trabajador;
- d) fallecimiento del trabajador;
- e) terminación del trabajo u obra objeto del contrato;
- f) cancelación de la Licencia otorgada al Operador.

ARTICULO 24.-El contrato de trabajo termina por iniciativa del trabajador en el término de 30 días naturales posteriores a la fecha en que presente a la entidad Empleadora su decisión por escrito.

ARTICULO 25.-El contrato de trabajo termina por iniciativa de la entidad Empleadora debido a las causales siguientes:

- a) ineptitud del trabajador;
- b) pérdida de la idoneidad del trabajador;
- c) invalidez parcial del trabajador que lo incapacite para continuar prestando servicios al Operador;
- d) vencimiento del plazo de la licencia no retribuida concedida a la trabajadora para el cuidado de los hijos, sin que se haya reintegrado al trabajo;
- e) sanción de privación de libertad o subsidiarias de ésta, impuestas al trabajador por sentencia firme;
- f) solicitud fundamentada del Operador de prescindir de los servicios del trabajador;
- g) incumplimiento de la obligación de pago del Operador que origina la decisión de rescindir el Contrato de Prestación de Servicios;
- h) indisciplina laboral identificadas como graves en el Reglamento Interno;
- i) cancelación de la Licencia otorgada al Operador para operar en Cuba.

En lo casos previstos en los incisos a), c), f), g), e), i) la entidad Empleadora a los efectos de propiciar la reubicación o incorporación al estudio del trabajador, agotará las posibilidades internas, así como, en su caso, en otras entidades o dependencias del sistema del organismo u órgano al que pertenece.

ARTICULO 26.-La rescisión del contrato por la causal prevista en el inciso b) del artículo anterior, debe ser comunicada al trabajador con 30 días naturales de antelación a la fecha en que debe surtir efectos, período durante el cual se le pagará el salario, aún en los casos en que la Entidad Empleadora decida que, de inmediato, no continúe prestando el servicio.

ARTICULO 27.-No se podrá rescindir el contrato de trabajo por iniciativa de la entidad Empleadora ni por solicitud del Operador, durante el período en que el trabajador se encuentra amparado por certificado médico de enfermedad o accidente común o de trabajo, de licencia de maternidad retribuida o no, de movilización militar o de vacaciones.

SECCION CUARTA

Sobre la Indemnización

ARTICULO 28.-Se establece un pago por concepto de indemnización que abonará la entidad Empleadora a los trabajadores contratados para prestar servicio a los Operadores cuando, por concurrir alguna de las causas que a continuación se señalan, se rescinden sus contratos de trabajo.

ARTICULO 29.-Las causas a que se refiere el Artículo anterior son las siguientes:

- a) ineptitud debidamente demostrada para el cumplimiento del trabajo para el cual fue contratado por no realizar el mismo con la habilidad, profesionalidad, eficiencia y calidad requerida;
- b) rescisión del Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo por incumplimiento de la obligación de pago del Operador por el servicio que recibe;
- c) extinción del Operador o el Concesionario Extranjero o amortización de la plaza sin otra reubicación dentro de la entidad laboral;
- d) invalidez del trabajador originada por accidente de trabajo o enfermedad común o profesional.

ARTICULO 30.-Si el contrato de trabajo es para la ejecución de un trabajo u objeto determinado, no procede el pago de la indemnización a su término.

ARTICULO 31.-La cuantía de la indemnización, a que se refiere el artículo 28, se pagará de una sola vez y en correspondencia con los años de servicios que posea el trabajador en su vida laboral, según la tabla siguiente:

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

Los meses de salario se calcularán para el primero en un 100%, para el segundo en un 70% y para los restantes en un 50%.

Para la mejor aplicación de lo dispuesto, el procedimiento de cálculo para el pago de la indemnización se llevará a una expresión en días laborales de la forma siguiente:

AÑOS DE SERVICIOS	SALARIO (días)
Hasta 1 año	24 días
Más de 1 año y hasta 5	65 días
Más de 5 años y hasta 10	89 días
Más de 10 años	161 días

ARTICULO 32.-No procede el pago por concepto de indemnización al trabajador, cuando la entidad Empleadora decida rescindir su contrato de trabajo por pérdida de la idoneidad o cuando la relación laboral termina por iniciativa del trabajador.

SECCION QUINTA Remuneración del Trabajo

ARTICULO 33.-El pago de los haberes del personal contratado que preste servicios en una Zona Especial de Desarrollo lo realiza la entidad Empleadora en moneda nacional.

ARTICULO 34.-Se establecerán salarios mínimos por ocupaciones para cada una de las Zonas Especiales de desarrollo que se autoricen en el país, atendiendo a la complejidad y tipos de actividades que se ejecuten en las mismas.

Para ello el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a propuesta de la entidad Empleadora, evaluará y aprobará los salarios mínimos, atendiendo a las categorías ocupacionales establecidas en el artículo 2 incisos e), f) y g) del presente Reglamento.

Corresponderá a la Entidad Empleadora convenir con el Operador y el Concesionario Extranjero, los trabajadores que laborarán en cada una de esas categorías y el contenido de trabajo de perfil amplio que les corresponde ejecutar, según la tarifa aprobada y la descripción establecida en el mencionado artículo 2.

ARTICULO 35.-Los trabajadores contratados que presten sus servicios en las Zonas Especiales de Desarrollo devengarán su salario en base a las tarifas en moneda nacional, que para cada caso aprueba centralmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Dichas tarifas están referidas a una jornada laboral de 8 horas diarias, 44 horas semanales y 190,6 horas promedio mensuales.

ARTICULO 36.-En las entidades laborales se emplea fundamentalmente, la forma de pago a tiempo, no obstante de considerarse necesario, se pueden aplicar sistemas de pagos por los resultados de la producción o los servicios, cuyas cuantías se consideran salarios a todos los efectos legales.

ARTICULO 37.-Cuando por la naturaleza del trabajo resulte necesario ejecutar trabajo extraordinario, su realización y retribución se lleva a cabo conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente y el pago a los trabajadores se efectúa a tiempo y medio, en moneda nacional, de acuerdo a las tarifas y sueldos autorizados.

SECCION SEXTA

Disciplina Laboral y Solución de Conflictos Laborales

ARTICULO 38.-Se consideran infracciones de la disciplina, además de las generales contenidas en el Decreto Ley No. 176/97, la no observancia de las obligaciones y prohibi-

ciones que aparecen en los reglamentos internos que tendrá cada Zona Especial de Desarrollo.

ARTICULO 39.-Teniendo en cuenta la naturaleza de la infracción cometida, las circunstancias concurrentes, las condiciones personales del infractor, su historia laboral, su conducta actual, la gravedad de los hechos y los perjuicios causados, puede aplicarse una de las medidas siguientes:

- a) amonestación pública;
- b) multa de hasta el importe del 25% del salario de un mes, mediante descuentos de hasta el 10% del salario mensual;
- c) suspensión del derecho al cobro hasta un año, parcial o totalmente, de incentivos por los resultados del trabajo, del coeficiente económico social u otros pagos sujetos al cumplimiento de determinados indicadores o condiciones;
- d) suspensión del vínculo laboral por un período de hasta 30 días;
- e) traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas por un término de hasta un año con derecho a reintegrarse a su plaza;
- f) traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba el trabajador;
- g) separación definitiva de la entidad;
- h) otras establecidas en la legislación vigente.

ARTICULO 40.-Los dirigentes facultados de la entidad Empleadora aplican al trabajador, directamente y con efecto inmediato la medida disciplinaria adecuada a cada infracción.

No obstante, mediante el reglamento interno, la dirección de la entidad Empleadora puede facultar al Operador y al Concesionario Extranjero a imponer medidas disciplinarias, con excepción de las de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas; con pérdida de la que ocupaba el trabajador, así como la separación definitiva de la entidad.

ARTICULO 41.-Las reclamaciones en materia de disciplina y derechos laborales se resuelven en la entidad Empleadora, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

No obstante, cuando se trate de reclamaciones por medidas disciplinarias impuestas por la autoridad facultada del Operador y Concesionario Extranjero, se integrará al órgano que en la entidad Empleadora resuelve el conflicto, un representante de la administración de esas entidades laborales, según sea el caso, y de la organización sindical que corresponda.

SECCION SEPTIMA

Vacaciones Anuales Pagadas, Seguridad Social y Protección del Trabajo

ARTICULO 42.-El personal que labore en las Zonas Especiales de Desarrollo, disfrutarán de vacaciones anuales pagadas, las que se organizan y programan por el Concesionario, en su caso, y por la entidad Empleadora, el Operador y Concesionario Extranjero en los períodos y condiciones

que establece la legislación vigente. En la programación y concesión de las vacaciones anuales se tiene en cuenta los requerimientos de la producción o los servicios, el interés de los trabajadores y el período acumulativo que da derecho a su disfrute.

ARTICULO 43.-En la actividad de las Zonas Especiales de Desarrollo, se cumple la legislación vigente en materia de Seguridad Social.

La trabajadora tiene derecho a que se le concedan las licencias retribuidas o no y las prestaciones económicas y demás derechos establecidos en la legislación sobre maternidad.

ARTICULO 44.-Las entidades laborales, las partes en los contratos y los trabajadores vienen obligados a cumplir la legislación de Protección e Higiene del Trabajo.

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

CAPITULO IV

CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y REGLAMENTOS INTERNOS

ARTICULO 45.-Con respecto a cada Zona Especial de Desarrollo, la entidad Empleadora, en su caso, y las partes en los contratos y la organización sindical correspondiente, suscriben el Convenio Colectivo de Trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente Reglamento.

ARTICULO 46.-Para cada Zona Especial de Desarrollo, se elabora al menos un Reglamento Interno por la entidad Empleadora, en su caso, y por el Operador y Concesionario Extranjero y la organización sindical correspondiente, teniendo en cuenta lo que se dispone en este Reglamento y su adecuación a las particularidades de cada lugar.

ARTICULO 47.-Cada Reglamento Interno contendrá entre otros los aspectos siguientes:

- a) objetivos y alcance generales;
- b) régimen de trabajo y descanso;
- c) deberes y derechos de los trabajadores y deberes de la administración;
- d) obligaciones y prohibiciones consideradas como específicas del centro de trabajo;
- e) violaciones de la disciplina consideradas graves;
- f) reconocimientos y estímulos que correspondan;
- g) autoridades facultadas para aplicar las medidas disciplinarias y efectuar la devolución del trabajador a la entidad Empleadora.

ARTICULO 48.-Los reglamentos internos forman parte de los convenios colectivos de trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dictará, en su momento, las disposiciones que se requieran para aquellas Zonas Especiales de Desarrollo con regulaciones específicas aprobadas por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros.

SEGUNDA: Se faculta al Viceministro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que a

tenor de lo dispuesto en el presente Reglamento, apruebe las propuestas de salarios mínimos presentados por los Concesionarios, así como para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la mejor aplicación de lo que en el mismo se establece.

TERCERA: Se deroga la Resolución No. 10 de 28 de mayo de 1997, Reglamento sobre el Régimen Laboral en las Zonas Francas y Parques Industriales, de este Ministerio y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este Reglamento.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en Ciudad de La Habana, a los 7 días del mes de junio del 2004.

Alfredo Morales Cartaya

Ministro de Trabajo
y Seguridad Social

RESOLUCION No. 21/2004

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

POR CUANTO: El Acuerdo número 4085 de fecha 2 de julio del 2001 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, aprobó entre las atribuciones y funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la de proponer y controlar la política salarial y de estimulación por los resultados alcanzados en el trabajo, incluido los sistemas de divisas.

POR CUANTO: El Acuerdo No. 4662 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de fecha 30 de enero del 2003, relativo a la estimulación en pesos convertibles y la adquisición en moneda nacional de productos en tiendas habilitadas al efecto, faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para realizar consultas con vista a la aprobación o ratificación de las propuestas de estos sistemas utilizando procedimientos colectivos y expeditos.

POR CUANTO: Se hace necesario crear la Comisión para evaluar y aprobar, en su caso, las propuestas de los organismos centrales, entidades nacionales o consejos de la Administración provinciales, de los sistemas de estimulación amparados en el mencionado Acuerdo del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros.

POR CUANTO: Los organismos y organizaciones interesadas, a consulta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, manifestaron su conformidad con asumir las tareas y actividades que por la presente Resolución les son asignadas, así como lo referido al nivel de dirección de sus representantes en la Comisión.

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

Resuelvo:

PRIMERO: Crear la Comisión de Evaluación de los Sistemas de Estimulación en Divisa, en lo adelante Comisión, con la misión, funciones e integración que se consignan en los apartados siguientes.

SEGUNDO: La misión de la Comisión es evaluar las propuestas de los organismos de la Administración Central del

Estado, entidades nacionales y consejos de la Administración provinciales y proponer al Ministro del Trabajo y Seguridad Social, la aprobación o no de los sistemas de estimulación propuestos.

TERCERO: Para cumplir con la misión asignada la Comisión realizará las funciones siguientes:

- a) evaluar, las propuestas de los sistemas de estimulación de acuerdo con la política establecida;
- b) dictaminar sobre las propuestas, de los organismos centrales, entidades nacionales o consejos de la Administración provinciales, para la continuidad o establecimiento de estos sistemas de estimulación;
- c) dictaminar sobre la cuantía de estimulación correspondiente, considerando la eficiencia económica lograda por las entidades estatales y empresas mixtas;
- d) analizar la rendición de cuenta de los organismos centrales, entidades nacionales y consejos de la Administración provinciales, para valorar los resultados económicos productivos y el ingreso en pesos convertibles a que se hicieron acreedores los trabajadores, producto de la aplicación de los sistemas de estimulación aprobados;
- e) controlar y actualizar el Registro de los sistemas de estimulación aprobados o no.

CUARTO: La Comisión estará integrada por un Viceministro y el Director de Trabajo y Estimulación, ambos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que fungirán como Presidente y Secretario respectivamente, un miembro del Secretariado de la Central de Trabajadores de Cuba, un Viceministro del Ministerio de Economía y Planificación, y el Director de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo designado.

QUINTO: Serán integrantes de la Comisión como miembros no titulares un Viceministro o Vicepresidente del organismo, órgano o entidad nacional que presenta la propuesta del sistema de estimulación; el Director de Evaluación y Control de la Inversión Extranjera del Ministerio de la Inversión Extranjera y la Colaboración Económica, en el caso de las empresas mixtas; un representante del Grupo Ejecutivo de Perfeccionamiento Empresarial, cuando la empresa esté en este proceso, así como un miembro del Secretariado del Sindicato Nacional correspondiente.

SEXTO: Las reuniones de la Comisión se efectuarán, como mínimo, mensualmente, para lo que se requiere contar con no menos del 75% de los miembros efectivos. De estas reuniones se levantará acta y los acuerdos, que se adoptan por consenso, serán sometidos a la consideración del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

La información a los organismos centrales, entidades nacionales y consejos de la Administración provinciales, de la decisión que se adopte, no excederá del término de 30 días naturales posteriores a la presentación de la propuesta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SÉPTIMO: El Presidente de la Comisión rendirá semestralmente una información de los resultados del trabajo ante el Consejo de Dirección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión presentará un informe anual de similar contenido, para su análisis con los organismos de la

Administración Central del Estado, entidades nacionales y consejos de la Administración provinciales.

OCTAVO: Se faculta al Viceministro correspondiente de este Ministerio para dictar las disposiciones que resulten necesarias para la mejor aplicación de lo que por la presente se establece.

NOTIFIQUESE a las partes interesadas y archívese en el protocolo de la Dirección Jurídica de este Ministerio.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en Ciudad de la Habana, a los 17 días del mes de junio del 2004.

Alfredo Morales Cartaya
Ministro de Trabajo y
Seguridad Social

RESOLUCION No. 22/2004

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

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

POR CUANTO: Los programas sociales que se desarrollan como parte de la Batalla de Ideas, favorecen la integración social y, en particular el Estudio Psicosocial de las Personas con Discapacidad y Psicopedagógico Social y Clínico Genético de las Personas con Retraso Mental, permite conocer cada persona con discapacidad, posibilitando una atención personalizada que concibe la ubicación laboral de las que expresen el interés para incorporarse al trabajo.

POR CUANTO: El artículo 6 de la Ley No. 49 de 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo establece que las disposiciones en él contenidas se adecuan a las características de las actividades con particularidades muy especiales.

POR CUANTO: El Programa de Empleo para las Personas con Discapacidad (PROEMDIS) iniciado en 1995, propicia la integración socio laboral de las personas con discapacidad mediante la conciliación de una política nacional de habilitación y rehabilitación profesional con las necesidades de fuerza de trabajo en los territorios.

POR CUANTO: El referido Programa centró la atención desde el inicio en la ubicación de personas ciegas y débiles visuales, sordas e hipoacúsicas y limitados físico-motores, creando paulatinamente condiciones para extenderlo a otras personas con discapacidad y disposición para trabajar.

POR CUANTO: Con el objetivo de garantizar el pleno empleo de las personas con discapacidad y tomando en cuenta la experiencia acumulada, se hace necesario adecuar las relaciones laborales para propiciar el empleo de estas personas.

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

**REGLAMENTO
DE LAS RELACIONES LABORALES DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**CAPITULO I
GENERALIDADES**

ARTICULO 1.-Este Reglamento es de aplicación a las personas con discapacidad que manifiesten voluntariamente interés de incorporarse al empleo o se encuentren laborando.

ARTICULO 2.-Las personas con discapacidad pueden acceder al empleo de acuerdo con sus capacidades funcionales y el entorno donde residen, utilizando las modalidades siguientes:

- a) **empleo ordinario:** Es un medio normal de trabajo que satisface las necesidades fundamentales del individuo, al realizarse en un medio habitual y ordinario;
- b) **taller especial:** Constituye para algunas personas con discapacidad la solución de empleo por su capacidad funcional y cercanía al domicilio; para otras significa una etapa de tránsito para incorporarse posteriormente al empleo ordinario;
- c) **centro de entrenamiento socio laboral:** Su objetivo principal es formar habilidades adaptativas, normas de conducta, socialización y madurez en estas personas contribuyendo a la formación pre-laboral del sujeto para su posterior incorporación al empleo.

ARTICULO 3.-Los principios que rigen el empleo de las personas con discapacidad son los siguientes:

- a) el pleno empleo;
- b) la aplicación en todas las entidades radicadas en el país, con independencia del régimen legal de propiedad;
- c) el estudio con una remuneración económica;
- d) el percibir salario igual por trabajo igual;
- e) la igualdad de oportunidades para obtener un empleo;
- f) la seguridad y salud en el trabajo;
- g) la capacitación técnica y profesional dirigida a la promoción y reorientación laboral;
- h) la coordinación de las acciones de la comunidad aprovechando los recursos existentes en ella.

CAPITULO II

**PAPEL DE LA EDUCACION EN LA FORMACION
LABORAL Y EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

ARTICULO 4.-Las Direcciones de Trabajo Provinciales, máximas responsables del Programa de Empleo de las Personas con Discapacidad (PROEMDIS) controlarán y exigirán a las direcciones de las escuelas especiales, de las entidades laborales y de las direcciones de Trabajo municipales, en lo que a cada una compete asegure la efectividad de la formación prelaboral, en correspondencia con las necesidades de empleo en el territorio.

ARTICULO 5.-Las Direcciones de Trabajo Municipales, conjuntamente con la Dirección de Educación Especial del Ministerio de Educación y las entidades laborales, garantizarán la inserción laboral de los jóvenes egresados en los puestos de trabajo en que resulten ubicados.

ARTICULO 6.-Los jóvenes que por la gravedad de su discapacidad no les fue posible acceder a las escuelas especiales o dejaron de asistir antes de culminar los estudios, o su discapacidad apareció tardíamente y se encuentran en edad laboral sin ubicación, serán registrados en el PROEMDIS para su atención.

CAPITULO III

**REGISTRO Y SELECCION DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN BUSCA DE EMPLEO**

ARTICULO 7.-Las personas con discapacidad en edad laboral, declaradas inválidas parciales o totales que se encuentren trabajando, reubicadas por la administración y que soliciten reevaluarse por las comisiones de peritaje médico para trabajar, serán registradas en el PROEMDIS para su reubicación de acuerdo con sus capacidades funcionales.

ARTICULO 8.-Para conocer en la comunidad a las personas con discapacidad interesadas en empleo y proceder al registro de los datos generales, se utilizarán las fuentes de información siguientes:

- a) trabajadores sociales;
- b) defectólogos de la comunidad;
- c) escuelas especiales;
- d) médicos de la familia;
- e) personas con discapacidad o sus familiares, que acudan directamente a las direcciones de trabajo municipales;
- f) consejo popular;
- g) delegado de circunscripción;
- h) Asociaciones de Personas con Discapacidad;
- i) Centros de Diagnóstico y Orientación;
- j) metodólogos de Educación Especial;
- k) Centros Médicos Psicopedagógicos;

ARTICULO 9.-El Director de Trabajo Municipal correspondiente del lugar de residencia de la persona con discapacidad en busca de empleo, está responsabilizado con la ubicación laboral según las necesidades, habilidades y perfil profesional de cada persona.

CAPITULO IV

**EVALUACION DE LA CAPACIDAD FUNCIONAL
DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

ARTICULO 10.-La evaluación de la capacidad funcional de la persona con discapacidad, con vista a su incorporación al empleo la realiza representantes del programa (PROEMDIS), con la participación del Defectólogo Comunitario; el Metodólogo de Educación Especial; Psicólogo del Centro de Diagnóstico y Orientación del municipio; el Psicopedagogo o jefe de ciclo de la Escuela Especial y el Trabajador Social.

La evaluación recoge la caracterización para la actividad laboral, los aspectos psicopedagógicos, sociales, familiares y laborales del individuo y las medidas, según el caso. Si se trata de un recién egresado de la enseñanza especial, se analizará además, el informe de la escuela donde estudió.

CAPITULO V

FORMALIZACION DE LA RELACION LABORAL

ARTICULO 11.-La relación laboral de carácter permanente con personas con discapacidad se formaliza por escri-

to mediante un contrato de trabajo por tiempo indeterminado concertado entre la administración de la entidad laboral y el trabajador, excepcionalmente se podrá suscribir un contrato por tiempo determinado, para realizar labores eventuales o emergentes.

ARTICULO 12.-Se establece el contrato de trabajo de formación y desarrollo para personas con discapacidad, cuya ejecución es por tiempo determinado atendiendo al término fijado por la administración. Pueden establecerse plazos adicionales cuando los incorporados al curso no lo concluyan en el tiempo previsto o hayan desaprobado los exámenes finales.

ARTICULO 13.-A los trabajadores que tienen un contrato de trabajo por tiempo indeterminado o determinado cuando se incorporen a tiempo completo a un curso de formación y desarrollo se les confecciona un anexo a dicho contrato, en el cual se señalan los derechos y obligaciones, el período de vigencia, la fecha que entra en vigor y la conformidad de las partes mediante las firmas correspondientes.

ARTICULO 14.-Cuando por las características del trabajo a realizar, y los conocimientos y habilidades de las personas con discapacidad resulte pertinente la aplicación del contrato de trabajo a domicilio con carácter permanente, el trabajador formará parte de la plantilla de la entidad, asisténdole todos los derechos y obligaciones de la legislación laboral y de seguridad social vigente.

ARTICULO 15.-El Director de Trabajo Municipal es el responsable, previo a la formalización de la relación laboral se ejecute la etapa de sensibilización con los directivos y trabajadores de las entidades donde se insertarán las personas con discapacidad.

ARTICULO 16.-Los trabajadores con discapacidad serán incluidas de manera priorizada en los planes de superación de las entidades, a fin de propiciarles alcanzar las condiciones que les permita cumplir las exigencias del puesto de trabajo y ser promovidos a responsabilidades de mayor complejidad y conocimientos.

CAPITULO VI ADIESTRAMIENTO LABORAL

ARTICULO 17.-Previo al establecimiento de la relación laboral a través del contrato de trabajo que corresponda, las personas con discapacidad consideradas aptas para el trabajo, recibirán adiestramiento laboral que las prepare para desempeñar la ocupación o cargo de que se trate.

La modalidad de adiestramiento laboral para estos trabajadores comprende un período de protección al aprendizaje para desarrollar las habilidades esenciales para la actividad laboral dada y siempre tomando en cuenta el grado de discapacidad que presente el trabajador.

ARTICULO 18.-Para llevar a cabo el adiestramiento laboral directamente en el puesto de trabajo, el director de la entidad administrativa correspondiente designará un instructor por su reconocida experiencia laboral y dominio de la actividad. El instructor, cuando se desempeñe con personas con discapacidad intelectual, será asesorado por el defectólogo comunitario; el especialista de educación especial o del

centro médico psicopedagógico según la procedencia del joven.

ARTICULO 19.-Al trabajador seleccionado como instructor se le precisará por el director de la entidad el carácter de la tarea asignada y los resultados que se esperan alcance y se le dará el tratamiento salarial que contempla la legislación vigente para impartir la capacitación en los centros laborales.

ARTICULO 20.-Corresponde al instructor y los especialistas de capacitación de las entidades elaborar un programa con las distintas etapas del adiestramiento laboral, que comprenda desde la familiarización o adaptación, el seguimiento hasta la evaluación final de los conocimientos y habilidades adquiridas por la persona con discapacidad que lo habilitan para el desempeño de la ocupación o cargo. Cuando se trate de adiestrar a personas con discapacidad intelectual, también participará en este proceso el grupo, el representante del PROEMDIS y el Defectólogo Comunitario.

ARTICULO 21.-Durante el período de adiestramiento, la administración de la entidad laboral, de conjunto con la sección sindical, el grupo del PROEMDIS municipal y el Defectólogo Comunitario correspondiente darán seguimiento a las actividades realizadas por las personas con discapacidad.

ARTICULO 22.-Decursado el período de adiestramiento señalado en el artículo 17, si la persona con discapacidad no alcanzó las aptitudes necesarias, la entidad valorará el adiestramiento en otro tipo de actividad laboral en el propio centro.

ARTICULO 23.-Los trabajadores con discapacidad en adiestramiento recibirán un estipendio de \$ 106.00 pesos mensuales, con cargo al fondo de capacitación de la entidad laboral.

ARTICULO 24.-En el caso del adiestramiento en los Talleres Especiales se le asigna, igualmente al trabajador con discapacidad, un estipendio de 106.00 pesos mensuales.

ARTICULO 25.-En las entidades en que laboren personas sordas o hipoacúsicas, la administración, en coordinación con la representación de la Asociación Nacional de Sordos (ANSOC) del territorio, trabajará para contar con intérpretes de lengua de señas que faciliten su comunicación e integración a las actividades laborales, sindicales, sociales y de formación, entre otras.

CAPITULO VII CENTROS DE ENTRENAMIENTO SOCIO LABORAL

ARTICULO 26.-Las personas con discapacidad que, carecen de los conocimientos o habilidades para su desempeño con relativa independencia, y requieren de una formación prelaboral para su incorporación al empleo ordinario o en talleres especiales, serán ubicadas en el Centro de Entrenamiento Socio Laboral. Estas no son instituciones laborales terminales, sino que son para transitar por ellas con vistas a la incorporación al empleo.

En aquellos casos que la discapacidad, transcurrido 2 años le impida incorporarse al empleo, el Director de Trabajo Municipal propondrá al Consejo de la Administración la

creación de algún tipo de institución para el empleo de estas personas.

ARTICULO 27.-Los Centros de Entrenamiento Socio Laboral se crean a propuesta de las direcciones de Trabajo provinciales en coordinación con las direcciones de Educación y Salud provinciales, y los aprueba el Consejo de la Administración municipal o provincial y tendrán una estructura y plantilla racionales, teniendo en cuenta el servicio potencial a prestar.

ARTICULO 28.- El Director de Trabajo Provincial aprobará en régimen de trabajo y el horario de cada centro de entrenamiento socio-laboral.

ARTICULO 29.-La determinación del presupuesto y contabilidad de los gastos del Centro de Entrenamiento Socio Laboral, se llevará a cabo de conformidad con lo establecido por el Ministerio de Finanzas y Precios.

ARTICULO 30.-En los referidos centros se ubicarán transitoriamente personas con discapacidad por el período que resulte necesario para su entrenamiento socio laboral, realizándose las evaluaciones periódicas por el grupo del PROEMDIS, con la participación del defectólogo de la comunidad, quienes indicarán si la persona está en condiciones de acceder al empleo en cualquiera de sus modalidades.

CAPITULO VIII

TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO

ARTICULO 31.-Para las personas con discapacidad incorporadas al empleo ordinario y a los talleres especiales, la jornada de trabajo es la oficialmente establecida. En casos excepcionales, el grupo del PROEMDIS; el defectólogo comunitario y el metodólogo de educación especial municipales podrán evaluar la necesidad de proponer al Director de Trabajo Provincial correspondiente, su reducción hasta un límite no inferior al 50% de la misma, para aquellas personas que así lo requieran.

ARTICULO 32.-En los casos que el Director de Trabajo Provincial determine que el trabajador labore un horario inferior a lo establecido, se le abonará el 100 % del salario de la plaza que ocupa, sin afectación del disfrute y cobro de las vacaciones y los derechos de la seguridad social establecidos en la legislación vigente.

ARTICULO 33.-Al trabajador con discapacidad que participe en eventos deportivos o culturales a nivel municipal, provincial, nacional o internacional le serán aplicables las licencias a que se refiere la legislación vigente.

CAPITULO IX

ORGANIZACION DEL SALARIO Y LA ATENCION AL HOMBRE EN LOS TALLERES ESPECIALES

ARTICULO 34.-Para la organización salarial de los Talleres Especiales, se aplicarán los Calificadores de Ocupaciones o Cargos que se relacionan a continuación:

- a) artesano de Artículos Ornamentales y Bisutería;
- b) artesano en Flores;
- c) artesano en Muñecos;
- d) confeccionador de Artículos de Papel y Cartón;
- e) mimbrero;
- f) operario de Taxidermia;

- g) pirograbador-Grabador;
- h) preparador de Materiales;
- i) preparador de Maltas y Esmaltes;
- j) preparador Suministrador de Materiales a Trabajadores a Domicilio;
- k) acondicionador Clasificador de Recursos Naturales;
- l) repujador de Chapas de Metal;
- m) tejedor;
- n) costurera de Prenda Completa;
- o) zapatero Completo.

ARTICULO 35.-Cuando surjan nuevas actividades no recogidas en las profesiones aprobadas en el artículo precedente y que no rebasen sus límites de complejidad, la administración de la Empresa de Industrias Locales Varias podrá proponerlas al Ministerio de la Industria Ligera.

ARTICULO 36.-A los trabajadores con discapacidad que laboren en los Talleres Especiales en la profesión de "Confeccionador de Artículos con Papel y Cartón" se les aprueba un pago adicional salarial sobre lo devengado o la tarifa por concepto de Condiciones Especiales de Trabajo.

ARTICULO 37.-Para la remuneración del trabajo en dependencia de las condiciones técnico organizativas del proceso laboral y de las posibilidades existentes de medición y control de los gastos de trabajo vivo, se utilizarán las formas de pago siguientes:

- 1) a tiempo: se basa en la medición de los gastos de trabajo vivo a través del tiempo de trabajo;
- 2) a rendimiento o destajo: se basa en la medición de los gastos de trabajo vivo a través de la cantidad de producción elaborada o servicio prestado.

ARTICULO 38.-Además de las formas y sistemas de pago mencionadas, en actividades priorizadas podrán aplicarse sistemas de estimulación salarial por el cumplimiento de indicadores de eficiencia, conforme a la legislación vigente, siempre que se mantengan los niveles de actividad establecidos para la rama, actividad o entidad de que se trate.

ARTICULO 39.-La administración debe garantizar la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo mediante la implementación de programas de formación integral, con el fin de evitar las interrupciones laborales que impiden la continuidad de la producción.

ARTICULO 40.-La administración de las entidades a las que se subordinan los talleres especiales, prestará atención especial a sus trabajadores, adoptando las medidas y destinando los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades productivas, encaminadas a:

- a) alimentación adecuada;
- b) condiciones constructivas e instalaciones sanitarias adecuadas; sin barreras arquitectónicas, iluminación correcta y otras, según se requieran;
- c) diseño específico de instalaciones, puestos de trabajo y herramientas.

CAPITULO X

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 41.-La administración garantizará condiciones de trabajos seguros e higiénicas, entrega gratuita de equipos de protección personal, adaptación de los puestos

de trabajo y demás beneficios derivados de la legislación vigente.

ARTICULO 42.-Las personas con discapacidad se emplearán en lugares, donde la organización del puesto de trabajo, no afecte su salud e integridad física y no podrán ser ubicadas en lugares de trabajo donde por su deficiencia se vea limitada la comunicación y el intercambio de información necesaria.

ARTICULO 43.-La administración garantizará la accesibilidad al centro y lugares de trabajo de las personas con discapacidad.

ARTICULO 44.-Es obligación de la administración de la entidad laboral dejar establecido el tipo de examen especializado (pre-empleo y periódicos) teniendo en cuenta los requerimientos de la actividad a desarrollar y el grado de discapacidad de la persona.

ARTICULO 45.-Las entidades en que laboran personas con discapacidad facilitarán, cuando éstas sean sometidas a tratamiento de rehabilitación intensivo o de larga duración,

llevar a cabo los programas que se indican, abonándoles durante el período la prestación que se establezca con cargo al presupuesto de la seguridad social.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERO: Se faculta al Viceministro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dictar las disposiciones necesarias para la adecuada aplicación del presente Reglamento.

SEGUNDO: Se deroga la Resolución No. 11 de 30 de agosto de 1996 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y cuantas disposiciones se opongan al presente Reglamento, el que comenzará a regir a partir de su fecha.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en Ciudad de La Habana, a los 30 días del mes de junio del 2004.

Alfredo Morales Cartaya
Ministro de Trabajo
y Seguridad Social