


GACETA OFICIAL
DE LA REPUBLICA DE CUBA
MINISTERIO DE JUSTICIA

Información en este número

Gaceta Oficial No. 003 Extraordinaria de 6 de marzo de 2006

MINISTERIOS

Ministerio de Auditoria y Control

R. No. 23/06

Ministerio de Economía y Planificación

R. No. 12/06

R. No. 13/06

Ministerio de la Informática y las Comunicaciones

R. No. 7/06

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

R. No. 28/06

R. No. 29/06



GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EXTRAORDINARIA

LA HABANA, LUNES 6 DE MARZO DE 2006

AÑO CIV

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

Número 3 – Distribución gratuita en soporte digital

Página 49

MINISTERIOS

AUDITORIA Y CONTROL

RESOLUCION No. 023/06

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

POR CUANTO: Por el inciso b) de la SEGUNDA de las Disposiciones Finales del antes mencionado Decreto-Ley No. 219, el Ministro quedó responsabilizado con dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la mejor aplicación de lo establecido en esa norma jurídica y en su Reglamento.

POR CUANTO: Para acometer estas funciones y satisfacer las exigencias previstas en el consignado Decreto-Ley y su Reglamento, de conformidad con el Acuerdo No. 4374, para el control administrativo, de 11 de abril del 2002, adoptado por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, se requiere dictar las disposiciones normativas que garanticen, en lo que corresponda, el fortalecimiento de la legalidad y la ética socialistas en la realización de las visitas de Supervisión y Control a las unidades de auditoría que integran el Sistema Nacional de Auditoría.

POR CUANTO: En virtud de lo expresado en el POR CUANTO anterior y en consideración a la sistemática labor de actualización y perfeccionamiento que se lleva a cabo en todo el Sistema Nacional de Auditoría, se hace necesario regular los aspectos de carácter organizativo, de control y de cumplimiento que se deben ejecutar por las unidades de auditoría, las sociedades civiles de servicio y otras formas de organización autorizadas a practicar auditorías, cuyos resultados deben aparecer en el informe que al efecto se emita.

POR CUANTO: En el interés de coadyuvar a la optimización del sistema de disposiciones jurídicas que tutelan la ejecución de las visitas de Supervisión y Control por parte de este Ministerio, resulta imprescindible derogar, para el cumplimiento de los objetivos expresados en el Por Cuanto

anterior, la Resolución No. 321, de fecha 20 de octubre del 2003, dictada por la que resuelve.

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

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

Resuelvo:

PRIMERO: Disponer que en las visitas de Supervisión y Control que se realicen a las unidades de auditoría que integran el Sistema Nacional de Auditoría, se apliquen las regulaciones establecidas en la presente disposición jurídica, de manera que se correspondan plenamente con la legislación vigente para calificar las mencionadas visitas de Supervisión y Control.

SEGUNDO: Las unidades de Auditoría que integran el Sistema Nacional de Auditoría, del que forma parte la actividad del Ministerio de Auditoría y Control, al que se refiere el Apartado PRIMERO de esta disposición jurídica, son:

- a) las unidades de Auditoría que integran el Sistema de la Administración Tributaria;
- b) las unidades centrales de Auditoría Interna de los órganos y organismos del Estado;
- c) las unidades de Auditoría Interna de las organizaciones superiores de Dirección Empresarial;
- d) los auditores internos de las organizaciones económicas; y
- e) las sociedades civiles de servicios y otras formas de organización, autorizadas, que practican la auditoría.

TERCERO: Establecer los aspectos técnicos y administrativos vinculados con el trabajo específico de auditoría y que son:

- a) evidencias de la exploración;
- b) evidencias del planeamiento de las auditorías;
- c) forma, contenido y conservación de los papeles de trabajo;
- d) cumplimiento de las Normas para la presentación de informes, en cuanto a forma y contenido de los mismos, de acuerdo con la legislación vigente;
- e) que las verificaciones efectuadas estén en correspondencia con los objetivos de la auditoría;
- f) que los hallazgos plasmados en el informe estén sustentados en los papeles de trabajo por evidencias suficientes, competentes y relevantes;

- g) que la calificación otorgada se corresponda con los hallazgos detectados, y existan elementos necesarios para su correspondencia, con excepción de las auditorías fiscales que realizan los auditores de la Oficina Nacional de la Administración Tributaria y sus dependencias;
- h) supervisión de las auditorías según se establece en las normas;
- i) atención metodológica a las unidades de Auditoría Interna subordinadas en cada nivel, así como a las filiales en caso de existir en las sociedades civiles de servicios u otras formas autorizadas de organización que practican la auditoría;
- j) cumplimiento de las políticas establecidas por el Ministerio de Auditoría y Control;
- k) cumplimiento, en los casos que proceda, del Plan Anual de Auditoría, según la legislación aplicable; y
- l) otros que se determinen por el Jefe de la Unidad de Auditoría dentro de los límites de sus facultades.

CUARTO: La calificación es:

BUENO

- Que los aspectos señalados anteriormente se cumplen con un grado de exactitud y profundidad que permiten concluir un correcto nivel de confiabilidad en los resultados de las auditorías y en las calificaciones que se otorgan; o las deficiencias encontradas en algunos de ellos son de fácil solución.
- Existen evidencias de que se atiende metodológicamente, supervisa y controla el trabajo de las unidades de auditoría subordinadas, así como a las filiales en caso de existir en las sociedades civiles de servicios u otras formas de organización que practican la auditoría.
- Existen modificaciones en los casos que proceda, al Plan Anual de Auditoría, las que están autorizadas por las personas facultadas, según la legislación aplicable.

REGULAR

- Se detectan deficiencias en algunos de los temas de los analizados en las auditorías objeto de revisión; que por su magnitud e importancia, se evidencia poca profundidad y exactitud en los análisis y señalamientos que se hacen.
- No se orientan ni supervisan de forma sistemática a las unidades de auditoría subordinadas; ni a las filiales en caso de existir en las sociedades civiles de servicios u otras formas de organización que practican la auditoría.
- Existen modificaciones en los casos que proceda al Plan Anual de Auditoría, las que están autorizadas por las personas facultadas, según la legislación aplicable.

MALO

- Múltiples deficiencias o incumplimientos significativos de las normas y regulaciones establecidas, lo que evidencia falta de profundidad y análisis en el trabajo.
- Las calificaciones otorgadas no están en correspondencia con los resultados obtenidos, o no existen elementos suficientes recogidos en el informe o en los papeles de trabajo que soporten la misma.
- No se orientan ni supervisan a las unidades de auditoría subordinadas, ni a las filiales en caso de existir en las so-

iedades civiles de servicios u otras formas de organización que practican la auditoría.

- Existen modificaciones en los casos que proceda al Plan Anual de Auditoría, sin la autorización correspondiente, según la legislación aplicable.

QUINTO: Cuando se planifique efectuar una visita de Supervisión y Control por los resultados obtenidos en la anterior, ésta se califica con los mismos términos y conceptos expuestos anteriormente.

SEXTO: En la determinación de cualquiera de las calificaciones consignadas en el Apartado CUARTO, prevalece la objetividad y la profundidad en el análisis de las deficiencias detectadas, lo que implica que se tengan en cuenta tanto los resultados de las revisiones efectuadas en los papeles de trabajo como en el informe.

SÉPTIMO: En la sección Conclusiones del informe, se refleja la calificación que se otorga por los resultados de la visita de Supervisión y Control de la revisión de los aspectos técnicos vinculados con el trabajo específico de la auditoría y un resumen de las principales cuestiones relacionadas con los puntos de carácter organizativo, de control y de cumplimiento revisados.

OCTAVO: En la sección de Anexos del Informe se incluye el Acta de Declaración de Responsabilidad Administrativa, cuando los resultados de la visita de Supervisión y Control sean calificados de Malo.

DISPOSICION FINAL

UNICA: Se deroga la Resolución No. 321, de fecha 20 de octubre del 2003, dictada por la que resuelve.

COMUNIQUESE esta Resolución, mediante entrega de copias de la misma, a la Secretaría del Consejo de Ministros, a los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, al Presidente de la Asamblea Nacional del Poder Popular, a los Presidentes de los Consejos de la Administración Provinciales y del Municipio Especial Isla de la Juventud, al Fiscal General de la República de Cuba; al Presidente del Tribunal Supremo Popular así como al Viceministro Primero, Viceministros, Directores, jefes de departamentos y a los Delegados provinciales y del Municipio Especial Isla de la Juventud de este Ministerio, a los jefes de las Unidades Centrales de Auditoría Interna y a cuantas personas naturales o jurídicas proceda. Archívese el original en la Dirección Jurídica de este Ministerio.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

Esta Resolución entra en vigor 30 días después de su publicación en la Gaceta Oficial.

Dada en la ciudad de La Habana, a los 25 días del mes enero de 2006.

Lina Pedraza Rodríguez
Ministra de Auditoría y Control

ECONOMIA Y PLANIFICACION

RESOLUCION No. 12/2006

POR CUANTO: EL Decreto-Ley No. 147 "De la Reorganización de los Organismos de la Administración Central del Estado" de 21 de abril de 1994, en su artículo 18, dispo-

ne que el Ministerio de Economía y Planificación es uno de dichos organismos.

POR CUANTO: El Acuerdo No. 2817 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de 25 de noviembre de 1994, en su Apartado Tercero, inciso 4, autoriza a los jefes de los expresados organismos para dictar, en el límite de sus facultades y competencia, Reglamentos, Resoluciones y otras disposiciones de obligatorio cumplimiento para el Sistema del Organismo y, en su caso, para los demás organismos, los órganos locales del Poder Popular, las entidades estatales, el sector cooperativo, mixto, privado y la población.

POR CUANTO: El Ministerio de Economía y Planificación es el organismo encargado de dirigir, ejecutar y controlar la aplicación de la política del Estado y del Gobierno en materia de Economía.

POR CUANTO: Sus funciones fueron aprobadas mediante el Acuerdo No. 2818, para control administrativo, adoptado por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros con fecha 25 de noviembre de 1994 y de ellas, el numeral ocho de su Apartado Segundo expresa literalmente: "Elaborar y proponer las acciones para la administración y distribución sistemática de las divisas del país, incluidas las facilidades crediticias, teniendo en cuenta las prioridades establecidas y ejercer el control de las decisiones que se adopten".

POR CUANTO: El numeral diecisiete del propio Apartado Segundo del precitado Acuerdo 2818, dispone que el Ministerio de Economía y Planificación: "Participa en la elaboración de la política económica externa, que comprende: la política comercial, arancelaria, cambiaria, de colaboración y financiero crediticia, incluida la renegociación de deudas, con vistas a lograr la correspondencia con los objetivos de desarrollo económico y social del país".

POR CUANTO: Como parte del proceso de organización de la Cadena Puerto-Transporte-Economía Interna, la Dirección del país ha encargado al que resuelve la responsabilidad de dictar cuantas medidas se requieran para eliminar la estadía de buques y contenedores, causadas por retención financiera, tanto en Cuba como en el país de origen de la carga.

POR CUANTO: Por Acuerdo de 11 de mayo de 1995, del Consejo de Estado de la República de Cuba, fue designado el que resuelve para ocupar el cargo de Ministro de Economía y Planificación.

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

R e s u e l v o :

PRIMERO: La aprobación de los fondos requeridos para el pago de los contratos de compraventa de mercancías de importación, incluyendo los gastos de transportación, tanto de cargas convencionales como contenerizadas, es responsabilidad del titular del Presupuesto en divisas.

SEGUNDO: Cuando se trate de importaciones financiadas por la Cuenta Unica, el Ministerio de Economía y Planificación, de conjunto con el Banco Central de Cuba, serán los encargados de la aprobación a que alude el Resuelto precedente. Para ello tomarán en consideración la disponibilidad de efectivo, créditos y los compromisos de pago asu-

midos por la entidad que se beneficia de la operación, de manera que puedan cumplir con sus obligaciones.

TERCERO: A partir de la aprobación a que se alude en los dos resueltos anteriores, las entidades importadoras negociarán y concertarán los contratos de compraventa con los proveedores, elaborando el flujo de Caja correspondiente, el cual deberá reflejar los pagos semanales a realizar, tanto en moneda libremente convertible como en moneda nacional para las próximas 12 semanas.

CUARTO: Es responsabilidad de la entidad importadora actualizar el flujo de Caja todos los viernes de cada semana y notificar a la entidad que se beneficia de la operación, es decir: a sus clientes, los requerimientos de fondos para efectuar los pagos comprometidos con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que el importador necesita disponer de los mismos para realizar el pago en tiempo al Proveedor, al Transportista y al Operador Portuario.

QUINTO: Los ministerios correspondientes establecerán los mecanismos para supervisar el cumplimiento de lo establecido.

SEXTO: Cuando se trate de la importación de mercancías que son financiadas por la Cuenta Unica con destino al Balance, las entidades importadoras notificarán los requerimientos de fondos al Ministerio de Economía y Planificación y al Banco Central de Cuba con no menos de 15 días de antelación a la fecha en que el importador necesita disponer de éstos para realizar el pago en tiempo al Proveedor, al Transportista y al Operador Portuario.

SÉPTIMO: En caso de que existan carencias en la disponibilidad de fondos planificados que impidan al Titular en moneda libremente convertible o al Ministerio de Economía y Planificación de conjunto con el Banco Central de Cuba cumplir con la transferencia de éstos en la fecha requerida por el importador, se deberán tomar cuantas acciones se requieran y con la suficiente anticipación para evitar gastos por estadía.

OCTAVO: Con una frecuencia semanal, los ministerios correspondientes deberán informar las situaciones de carencia de fondos o de riesgo de carencia de fondos que se presenten al Ministerio de Economía y Planificación y al Banco Central de Cuba, a fin de adoptar las acciones que correspondan oportunamente.

NOVENO: El Ministro del Transporte es responsable de informar con no menos de 72 horas de antelación al día previsto para el comienzo de la descarga de un buque al organismo responsable de la importación y al Ministerio de Economía y Planificación, si el mismo no puede iniciar esta operación por concepto de retención financiera.

DÉCIMO: Si la posibilidad de retención financiera se detectara durante la carga del buque o durante la travesía, los organismos importadores son los responsables de informarlo al Ministerio del Transporte en un plazo no mayor de 72 horas, el cual procederá de inmediato a informar igualmente al Ministerio de Economía y Planificación.

UNDÉCIMO: Se empleará un sistema automatizado de información que permita operar este sistema de medidas, para el cual se demandarán los servicios del Ministerio de la

Informática y las Comunicaciones y al Banco Central de Cuba para su elaboración y puesta en funcionamiento.

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

COMUNIQUESE esta Resolución, a la Secretaría del Consejo de Ministros, a los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, al Presidente de la Asamblea Nacional del Poder Popular, a los Presidentes de los Consejos de la Administración Provinciales y al del Municipio Especial Isla de la Juventud, al Fiscal General de la República; al Presidente del Tribunal Supremo Popular, a los Viceministros, jefes de Instituciones Adscriptas, Directores y jefes de Departamentos Independientes de este Ministerio, así como a cuantas más personas naturales y jurídicas proceda.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

ARCHIVESE el original debidamente firmado en el Departamento Independiente de Asesoría Jurídica de este Ministerio.

DADA en la ciudad de La Habana, a los 12 días de enero de 2006.

José Luis Rodríguez García
Ministro de Economía y Planificación

RESOLUCION No. 13/2006

POR CUANTO: EL Decreto-Ley No. 147 “De la Reorganización de los organismos de la Administración Central del Estado” de 21 de abril de 1994, en su artículo 18, dispone que el Ministerio de Economía y Planificación es uno de dichos organismos.

POR CUANTO: El Acuerdo No. 2817 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de 25 de noviembre de 1994, en su Apartado Tercero, inciso 4, autoriza a los jefes de los expresados organismos para dictar, en el límite de sus facultades y competencia, Reglamentos, Resoluciones y otras disposiciones de obligatorio cumplimiento para el Sistema del Organismo y, en su caso, para los demás organismos, los órganos locales del Poder Popular, las entidades estatales, el sector cooperativo, mixto, privado y la población.

POR CUANTO: Las funciones del Ministerio de Economía y Planificación fueron aprobadas mediante el Acuerdo No. 2818, para control administrativo, adoptado por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros con fecha 25 de noviembre de 1994 y de ellas, el numeral ocho de su Apartado Segundo expresa literalmente: “Elaborar y proponer las acciones para la administración y distribución sistemática de las divisas del país, incluidas las facilidades crediticias, teniendo en cuenta las prioridades establecidas y ejercer el control de las decisiones que se adopten”.

POR CUANTO: En el numeral veinte del propio Acuerdo No. 2818 de 1994 antes citado, se encarga al Ministerio de Economía y Planificación de proponer las medidas a tomar para propiciar que los recursos disponibles se distribuyan teniendo en cuenta las características territoriales.

POR CUANTO: La Resolución No. 92, dictada por el Ministro Presidente del Banco Central de Cuba con fecha 29 de diciembre del 2004 y su posterior implementación ha

evidenciado la necesidad de garantizar un mayor control de los gastos en divisas de las entidades cubanas y optimizar el uso de los recursos del país, por lo que se hace necesario adecuar a ello el ordenamiento de los esquemas y presupuestos en divisas en las entidades de subordinación local.

POR CUANTO: El artículo 109 de la Constitución de la República de Cuba, establece que las entidades que se organizan para la satisfacción de las necesidades locales, a fin de cumplir sus objetivos específicos, se rigen, entre otros, por las disposiciones que dicten los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado en asuntos de su competencia, que sean de interés general y que requieran ser regulados nacionalmente.

POR CUANTO: Por Acuerdo de 11 de mayo de 1995, del Consejo de Estado de la República de Cuba, fue designado el que resuelve para ocupar el cargo de Ministro de Economía y Planificación.

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

Resuelvo:

PRIMERO: Las entidades de subordinación local de las actividades de Industria Ligera, Transporte, Comercio Interior, Industria Alimenticia, Salud Pública, Cultura, Justicia, Construcción, Vivienda, Servicios Comunales, las Empresas de Seguridad y Protección, las Villas y Hoteles y las Oficinas del Conservador de la Ciudad, Empresas de Abastecimiento Técnico Material y el Recinto Ferial Expo Holguín, transferirán sus ingresos en pesos convertibles o CUC, a la Cuenta Unica de Ingresos en divisas del Estado, desde la cuenta de ingresos que se abrirá a cada una de las entidades.

SEGUNDO: Como excepción, los organismos de la Administración Central del Estado que guardan relación con la actividad económica a que se dedican las entidades enumeradas, en lo adelante organismos Rectores, solicitarán al Banco Central de Cuba la apertura de cuentas de ingresos y de gastos en los bancos comerciales para aquellas entidades de subordinación local que así lo requieran.

TERCERO: La apertura de cuentas de ingresos en las entidades de subordinación local tiene como objetivo recibir los ingresos del titular y transferirlos, como único destino, a la Cuenta Unica de Ingresos en divisas del Estado.

CUARTO: Los Organismos Rectores correspondientes, solicitarán al Banco Central de Cuba la apertura de una subcuenta de la Cuenta Unica de Ingresos del Estado, para captar los ingresos de las entidades de subordinación local.

Asimismo, solicitarán la asignación de los fondos planificados a la Cuenta Unica de Ingresos del Estado, de acuerdo al Presupuesto de Ingresos y Gastos en divisas aprobado y los fondos disponibles en la subcuenta, para lo cual podrán realizar la distribución de fondos que consideren necesaria.

QUINTO: Los Organismos Rectores, asumirán la responsabilidad de aprobar los presupuestos de ingresos y gastos en divisas, en lo adelante PIGD, de las entidades de subordinación local, en coordinación con los Consejos de la Administración correspondientes.

SEXTO: Las Empresas de Seguridad y Protección, Abastecimiento Técnico Material, Recinto Ferial Expo

Holguín, así como las de Servicios Comunales, Villas y Hoteles, las Oficinas del Conservador de la Ciudad, y el propio órgano de la Administración del Poder Popular en cada provincia, elaborarán su propuesta de Presupuesto de Ingresos y Gastos en Divisas, la que se presentará al Ministerio de Economía y Planificación para su aprobación, a través de la Dirección Provincial de Economía y Planificación del Consejo de la Administración Provincial que le corresponda.

SÉPTIMO: Los gastos mayores de 5 000 pesos convertibles o CUC en que incurran las entidades de subordinación local, serán evaluados por el Comité de Aprobación de Divisas del Organismo Rector correspondiente y presentados al Comité de Aprobación de Divisas central, para su aprobación.

OCTAVO: Cuando los gastos a cubrir por las entidades de subordinación local requieran excepcionalmente de la asignación de fondos adicionales a los aprobados en los presupuestos de ingresos y gastos, el organismo correspondiente presentará al Ministerio de Economía y Planificación dicha solicitud, la que se atenderá de acuerdo a las disponibilidades financieras.

NOVENO: Los organismos de la Administración Central del Estado rectores de los correspondientes sistemas de Educación, Deportes, Educación Física y Recreación y de Radio y Televisión, cuyas actividades de subordinación local no generan ingresos, ejercerán dicha rectoría respecto a éstas, conforme a las regulaciones que se establecen en el Resuelto precedente.

DÉCIMO: La amortización de préstamos y otros adeudos, que deban efectuarse con fondos depositados en las cuentas corrientes de las entidades de subordinación local referidas, que se instruyan cerrar, se pagarán por los Organismos Rectores correspondientes, utilizando las subcuentas de la Cuenta Unica de Ingresos en divisas del Estado.

UNDÉCIMO: La cuenta de gastos con que operará el Consejo de la Administración Provincial, recibirá transferencias provenientes de la Cuenta Unica de Ingresos en divisas del Estado para cubrir los gastos aprobados en el Presupuesto de Ingresos y Gastos en Divisas para el órgano del Poder Popular. Además podrá recibir fondos para cubrir gastos en actividades económicas y sociales de subordinación local que se decida por ese órgano dentro de los marcos que previamente se le aprueben en su presupuesto. Estas operaciones serán tramitadas por el Ministerio de Economía y Planificación.

DUODÉCIMO: Los Consejos de la Administración Provincial pueden financiar, excepcionalmente, con los ingresos provenientes de la Cuenta Unica para cubrir los gastos aprobados en el Presupuesto de Ingresos y Gastos en Divisas del órgano del Poder Popular, gastos imprevistos hasta 5 000 pesos convertibles o CUC, relacionados con necesidades de las actividades locales, que por su premura e implicaciones demandan de una respuesta inmediata. Los Consejos de la Administración Provincial informarán con la periodicidad que se establezca al Ministerio de Economía y Planificación las asignaciones ejecutadas con este destino.

DECIMOTERCERO: Los Consejos de la Administración Provinciales, crearán o mantendrán en su caso, la cuen-

ta de donaciones en pesos convertibles o CUC de forma independiente para la ejecución de los ingresos y pagos correspondientes, teniendo en cuenta las características de estas operaciones, los destinos específicos y los requisitos de los donativos. Las operaciones que se realicen mediante la utilización de esta cuenta, deberán regirse por las normas que en tal sentido establece el Ministerio para la Inversión Extranjera y la Colaboración Económica.

DECIMOCUARTO: El Consejo de la Administración Provincial de Ciudad de La Habana continúa operando como hasta la fecha, a través del Centro Económico Giralduela, que administra todas las operaciones en divisas de las entidades del sistema del Poder Popular, pero se elimina el porcentaje de aporte de las entidades subordinadas. Se ratifica el funcionamiento del Comité de Aprobación de Divisas en esta provincia.

DECIMOQUINTO: Delegar en el Viceministro que atiende la Dirección de Planificación Territorial de este Ministerio para dictar cuantas instrucciones complementarias a la presente, se requieran para su mejor implementación.

DECIMOSEXTO: La presente Resolución entrará en vigor a partir del 1ro. de abril del 2006.

COMUNIQUESE esta Resolución, a la Secretaría del Consejo de Ministros, a los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, al Presidente de la Asamblea Nacional del Poder Popular, a los Presidentes de los Consejos de la Administración Provinciales y al del Municipio Especial Isla de la Juventud, al Fiscal General de la República; al Presidente del Tribunal Supremo Popular, a los Viceministros, jefes de Instituciones Adscriptas, Directores y jefes de Departamentos Independientes de este Ministerio, así como a cuantas más personas naturales y jurídicas proceda.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

ARCHIVESE el original debidamente firmado en el Departamento Independiente de Asesoría Jurídica y Organización de este Ministerio.

DADA en la ciudad de La Habana, a los 13 días del mes de enero del 2006.

José Luis Rodríguez García
Ministro de Economía y Planificación

INFORMATICA Y LAS COMUNICACIONES

RESOLUCION No. 07/2006

POR CUANTO: El Decreto-Ley No. 204 de fecha 11 de enero del 2000 cambió la denominación del Ministerio de Comunicaciones por la de Ministerio de la Informática y las Comunicaciones, que desarrollará las tareas y funciones que hasta el presente realizaba el Ministerio de Comunicaciones, así como las de Informática y la Electrónica que ejecutaba el Ministerio de la Industria Sidero Mecánica y la Electrónica.

POR CUANTO: El Consejo de Estado de la República de Cuba, mediante Acuerdo de fecha 12 de enero del 2000, designó al que resuelve Ministro de la Informática y las Comunicaciones.

POR CUANTO: El Acuerdo No. 2817 de fecha 28 de noviembre de 1994, del Comité Ejecutivo del Consejo de

Ministros, faculta a los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado; a dictar en el límite de sus facultades y competencia, reglamentos, resoluciones y otras disposiciones de obligatorio cumplimiento para el sistema del organismo y sus dependencias.

POR CUANTO: El Acuerdo No. 3736 de fecha 18 de julio del 2000, del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, faculta al Ministerio de la Informática y las Comunicaciones a ejercer, a nombre del Estado la soberanía que a éste corresponde sobre el espectro radioeléctrico, elaborando y estableciendo la política de su utilización, ejecutando su planificación, reglamentación, administración y control.

POR CUANTO: La Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, de fecha 18 de abril de 1961, de la cual la República de Cuba es Parte, establece en su Artículo 27 que para comunicarse con el Gobierno y con las demás misiones y consulados del Estado acreditante, dondequiera que se radiquen, la misión podrá emplear todos los medios de comunicaciones adecuados. Sin embargo, únicamente con el consentimiento del Estado receptor podrá la misión instalar y utilizar una estación de radio.

POR CUANTO: La Resolución No. 51 de fecha 1ro. de marzo de 1985 aprobó y puso en vigor el "Reglamento sobre el otorgamiento de Licencias a las Misiones Diplomáticas acreditadas en Cuba para instalar y usar Estaciones de Radiocomunicaciones Decamétricas".

POR CUANTO: La radiocomunicación decamétrica continúa siendo una vía utilizable por las misiones diplomáticas, para el intercambio de información oficial con los países que representan, resultando necesario dictar nuevas regulaciones en cuanto al otorgamiento de las licencias y operación de las estaciones correspondientes.

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

R e s u e l v o :

PRIMERO: Aprobar el "Reglamento sobre el otorgamiento de Licencias para la instalación y operación de Estaciones de Radiocomunicación Decamétrica en las Misiones Diplomáticas, Consulares y Representaciones de Organismos Internacionales acreditados en Cuba", que se adjunta a la presente Resolución y es parte integrante de ésta.

SEGUNDO: Encargar a la Agencia de Control y Supervisión del Ministerio de la Informática y las Comunicaciones, la adopción de las medidas pertinentes para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Resolución.

TERCERO: A los efectos de la presente Resolución, se deroga expresamente la Resolución No. 51 de fecha 1ro. de marzo de 1985 y cuantas disposiciones legales de igual o inferior jerarquía se opongan a lo que por la presente se dispone.

CUARTO: Las estaciones de radiocomunicación decamétrica autorizadas a las misiones especificadas en el artículo 1 de este Reglamento, y que se encuentren funcionando al entrar en vigor el mismo, estarán sujetas a un proceso de actualización de sus licencias que se llevará a efecto dentro de los treinta (30) días naturales siguientes a partir de la publicación de la presente Resolución en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

COMUNIQUESE a los Viceministros, a la Dirección de Regulaciones y Normas; a la Agencia de Control y Supervisión; al Ministerio de Relaciones Exteriores; así como a cuantas más personas naturales o jurídicas deban conocerla.

ARCHIVESE el original en la Dirección Jurídica del Ministerio de la Informática y las Comunicaciones.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

Dada en la ciudad de La Habana, a los 27 días del mes enero del 2006.

Ignacio González Planas
Ministro de la Informática
y las Comunicaciones

REGLAMENTO SOBRE EL OTORGAMIENTO DE LICENCIAS PARA LA INSTALACION Y OPERACION DE ESTACIONES DE RADIOCOMUNICACION DECAMETRICA EN LAS MISIONES DIPLOMATICAS, CONSULARES Y REPRESENTACIONES DE ORGANISMOS INTERNACIONALES ACREDITADOS EN CUBA

CAPITULO I GENERALIDADES

ARTICULO 1.-El presente Reglamento tiene por objeto establecer las condiciones del otorgamiento de licencias para la instalación y operación de Estaciones de Radiocomunicación Decamétrica de uso oficial a las Misiones Diplomáticas, Consulares y Representaciones de Organismos Internacionales acreditadas en Cuba, denominadas indistintamente en lo que sigue "misión", así como establecer los trámites correspondientes para dicho otorgamiento.

ARTICULO 2.-A fin de establecer el alcance y la interpretación de las regulaciones contenidas en el presente Reglamento, se expresan a continuación los significados con que se emplearán los siguientes términos:

Agencia: Agencia de Control y Supervisión del Ministerio de la Informática y las Comunicaciones (MIC).

Asignación de una frecuencia: Autorización que se otorga para que una estación radioeléctrica utilice una frecuencia determinada bajo condiciones específicas.

Distintivo de llamada: Identificación de las estaciones de radiocomunicaciones, de uso obligatorio en sus transmisiones.

Estación: Uno o más transmisores o receptores o una combinación de transmisores-receptores, incluidas las instalaciones accesorias, necesarias para asegurar un servicio de radiocomunicación en un lugar determinado.

Interferencia: Efecto de una energía no deseada debido a una o varias emisiones, radiaciones, inducciones o sus combinaciones sobre la recepción de un sistema de radiocomunicación, y que se manifiesta en degradación de la calidad, falseamiento o pérdida de la información que se podría obtener en ausencia de esta energía no deseada.

Licencia: Documento expedido por la Agencia, al amparo del cual podrá operarse un servicio de radiocomunicación decamétrica entre puntos fijos determinados.

Misión Consular: Organismo que representa los intereses en el ámbito consular de un Estado en un país determinado.

Misión Diplomática: Organismo que representa los intereses generales de un Estado en un país determinado.

Ondas radioeléctricas u ondas hertzianas: Ondas electromagnéticas cuya frecuencia se fija convencionalmente por debajo de 3 000 GHz y se propagan por el espacio sin guía artificial.

Permiso de instalación: Permiso concedido por la Agencia mediante la cual se autoriza la instalación de la planta interior y exterior de una estación de radiocomunicación decamétrica.

Potencia: Siempre que se haga referencia a la potencia de un transmisor radioeléctrico, de acuerdo con la clase de emisión autorizada, se considerará la potencia de la portadora, entendiéndose como tal, la media de la potencia suministrada en la línea de alimentación de la antena por un transmisor durante un ciclo de radiofrecuencia y en ausencia de modulación.

Radiocomunicación decamétrica: Telecomunicación realizada por medio de ondas radioeléctricas comprendidas en el rango de 3 MHz a 30 MHz.

Representación de un Organismo Internacional: Organismo que representa los intereses generales de una Organización Internacional en un estado miembro.

CAPITULO II

DE LAS LICENCIAS PARA INSTALAR Y USAR ESTACIONES DE RADIOCOMUNICACION DECAMETRICA

ARTICULO 3.-Las misiones especificadas en el artículo 1, que deseen disponer de estaciones de radiocomunicación decamétrica, conforme a lo dispuesto en el presente Reglamento, deberán formular la solicitud de la licencia con el fin de obtener la correspondiente autorización, que otorga el derecho a proceder con la instalación y prueba de la estación en cuestión.

La solicitud se hará efectiva mediante el completamiento de un formulario facilitado por la Agencia, que incluirá los datos correspondientes a la ubicación propuesta, así como, la información técnica pertinente sobre la estación en cuestión.

Todos los trámites correspondientes deberán solicitarse por el Jefe de la Misión correspondiente acreditada en el país, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores de la República de Cuba.

ARTICULO 4.-Al analizar las solicitudes presentadas según lo dispuesto en el Artículo 3, se tendrá en consideración la congestión del espectro radioeléctrico en el área próxima a la instalación de la estación propuesta, así como el análisis de interferencia respecto a otros servicios e instalaciones existentes o previstas de conformidad con las bandas de frecuencias y frecuencias específicas a utilizar. También se tendrá en cuenta la debida protección del medio ambiente, del ornato público y la protección de la población.

Los funcionarios de la Agencia, cuando sea necesario, se entrevistarán, por conducto del Ministerio de Relaciones

Exteriores, con los funcionarios pertinentes de la misión solicitante, con vistas a precisar o ampliar los datos expuestos en el formulario.

ARTICULO 5.-Otorgado el permiso de instalación, y tomando como base los parámetros técnicos establecidos por la regulación vigente, la misión solicitante procederá a la instalación de la estación.

ARTICULO 6.-Una vez concluida la instalación de la estación radioeléctrica, la misión solicitante informará a la Agencia a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, su disposición a iniciar el periodo de pruebas de la nueva estación.

ARTICULO 7.-La Agencia concederá un plazo de pruebas de hasta treinta (30) días naturales, para valorar si la estación de radiocomunicación decamétrica cumple con los parámetros y condiciones técnicas establecidas por la legislación vigente. Durante este plazo, la misión solicitante, cumplirá las instrucciones que imparta la Agencia, relacionadas con esta actividad a través del conducto establecido.

ARTICULO 8.-Comprobado satisfactoriamente el funcionamiento de la estación de radiocomunicación decamétrica, según lo establecido en el Artículo 7, se oficializará la operación de la estación con el otorgamiento de la Licencia correspondiente emitida por la Agencia.

ARTICULO 9.-La Licencia podrá emitirse por un término de tres (3) años, renovables por iguales periodos; no obstante, la realización de cualquier cambio en las condiciones de explotación de la estación, incluyendo sus parámetros técnicos, que implique la modificación de algunas de las características registradas en la licencia, deberá ser sometido previamente a la Agencia para su análisis y autorización y cuando proceda, la emisión de una nueva Licencia.

Las estaciones que se autoricen estarán sujetas al pago anual de la correspondiente Licencia de acuerdo a lo establecido en las regulaciones vigentes, salvo en los casos en que se hayan suscrito acuerdos de reciprocidad por los respectivos Estados, que difieran de lo anterior, los cuales prevalecerán.

ARTICULO 10.-La renovación de la Licencia podrá realizarse durante el periodo de los ciento veinte (120) días anteriores a su vencimiento. La no renovación de la Licencia en el término mencionado se interpretará como la voluntad del titular de no continuar haciendo uso de la misma, quedando sin efecto los derechos del uso del espectro radioeléctrico amparado por dicha Licencia.

ARTICULO 11.-La potencia de operación de la Estación de Radiocomunicación Decamétrica será la mínima necesaria para garantizar el enlace autorizado.

ARTICULO 12.-La Agencia calculará los rangos de frecuencia a utilizar por los circuitos de radiocomunicación decamétrica, así como asignará las frecuencias de trabajo para dichos radio circuitos de modo que aseguren la transmisión de la comunicación autorizada.

En caso que las frecuencias asignadas presenten dificultades, para su explotación, la parte solicitante presentará, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, la argumentación correspondiente a fin de que la Agencia la examine y,

determine una nueva asignación o la modificación de las frecuencias a utilizar.

ARTICULO 13.-La misión autorizada mantendrá las estaciones e instalaciones accesorias en óptimo estado de funcionamiento y dentro de los parámetros técnicos establecidos y autorizados por la Licencia correspondiente.

ARTICULO 14.-La Agencia previa notificación podrá modificar las condiciones de la Autorización y Licencia de la estación de radiocomunicación decamétrica, incluyendo la solicitud de modificación de sus características técnicas y operativas por las razones siguientes:

- Cuando lo exija el interés público.
- Por razones de Seguridad Nacional.
- Para solucionar problemas de interferencia perjudicial.
- Como consecuencia de modificaciones en la aplicación del Reglamento de Radiocomunicaciones de la Unión Internacional de Telecomunicaciones.

ARTICULO 15.-La misión autorizada brindará la colaboración necesaria para la identificación y eliminación de cualquier interferencia provocada por su estación de radiocomunicación decamétrica.

ARTICULO 16.-La Agencia velará por el cumplimiento de las normas establecidas por la regulación vigente en cuanto a las tolerancias de frecuencias, los niveles de radiación no esenciales y la anchura de banda ocupada por las emisiones correspondientes a la estación de radiocomunicación decamétrica de la misión.

ARTICULO 17.-La Agencia tendrá la responsabilidad de especificar, en la Licencia que otorgue, el lugar donde estará instalada la estación de radiocomunicación decamétrica, las asignaciones autorizadas de frecuencias de operación, la potencia máxima de emisión autorizada, el distintivo de llamada asignado, las características técnicas del equipo, los tiempos autorizados para la emisión de las señales de ensayo en los diferentes modos de transmisión, la ubicación del o los corresponsales con el que se establecerá la comunicación y su valor calculado según la regulación vigente, así como cualquier otro parámetro técnico que se considere necesario.

ARTICULO 18.-En caso de que una estación de radiocomunicación decamétrica autorizada a una misión, mediante licencia, tenga necesidad de emitir las señales de ensayo para el ajuste de su transmisor, dichas señales podrán extenderse hasta sesenta (60) segundos (un minuto) según los modos de trabajo autorizados y estarán formadas por una serie repetitiva de letras V (VVV... V) seguidas del distintivo de llamada de la estación, en el caso de telegrafía manual. Cuando se trate de telegrafía automática se utilizarán los textos de prueba normalizados reconocidos internacionalmente y que se especifican en la recomendación correspondiente del UIT-T seguido del distintivo de llamada de la estación previamente asignado por la Agencia.

ARTICULO 19.-Los inspectores de la Agencia, previa coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, podrán visitar las estaciones de radiocomunicación decamétrica de las misiones diplomáticas una vez aceptada por éstas la visita y acordada la fecha pertinente, con el fin de

comprobar sus parámetros técnicos y cualquier otro aspecto estipulado en el presente Reglamento.

ARTICULO 20.-Los inspectores designados por la Agencia para cumplir lo establecido en el artículo 19 estarán provistos de la acreditación oficial correspondiente, la que mostrarán cuando les sea solicitado por el personal en funciones en el área de inspección.

CAPITULO III DE LAS ESTACIONES Y SU OPERACION

ARTICULO 21.-Las estaciones de radiocomunicación decamétrica no podrán causar interferencias a los demás servicios de radiocomunicaciones reconocidos y autorizados.

ARTICULO 22.-Ninguna estación de radiocomunicación decamétrica podrá efectuar transmisiones sin señal de identificación o utilizando una señal de identificación falsa.

ARTICULO 23.-Las estaciones de radiocomunicación decamétrica no podrán transmitir con parámetros diferentes a los autorizados en la Licencia correspondiente.

ARTICULO 24.-Para sustituir, modificar o trasladar de lugar los equipos de radiocomunicación autorizados, la misión interesada obtendrá previamente la autorización de la Agencia a través del Ministerio de Relaciones Exteriores.

ARTICULO 25.-En la puesta en marcha de la estación de radiocomunicación decamétrica, las características técnicas de la instalación coincidirán con los datos suministrados a través del formulario, según lo estatuido en el artículo 3 del presente Reglamento. Cuando se compruebe la no existencia de la debida coincidencia, se denegará la solicitud de licencia correspondiente, o se retirará la otorgada en aquellos casos en que la estación o sus parámetros hayan sido alterados sin previa autorización de la Agencia.

ARTICULO 26.-Si una estación de radiocomunicación decamétrica autorizada a una misión, causa u origina la producción de interferencias a otros servicios de radiocomunicaciones autorizados, de hecho confirmada por los medios de comprobación técnica de las emisiones de la Agencia, será notificada a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, para la cesación inmediata de sus transmisiones y su subordinación a la Agencia, a los efectos de la realización de pruebas dirigidas a la eliminación de la interferencia. Estableciéndose un plazo de setenta y dos (72) horas para la solución definitiva de la interferencia. Si transcurrido este plazo no hay solución para dicha interferencia, se retirará la licencia otorgada. En casos extraordinarios podrá autorizarse, excepcionalmente, la extensión del plazo por otras setenta y dos (72) horas de modo definitivo.

ARTICULO 27.-El Ministerio de la Informática y las Comunicaciones informará al Ministerio de Relaciones Exteriores de cualquier irregularidad en el funcionamiento de las estaciones de radiocomunicación por ondas decamétricas al servicio de las misiones diplomáticas y consulares autorizadas de acuerdo a lo establecido en el presente Reglamento, las demás disposiciones legales vigentes y los convenios internacionales de los que Cuba sea Parte.

ARTICULO 28.-El Ministerio de la Informática y las Comunicaciones no asumirá responsabilidad legal alguna

por la interferencia que puedan causar la estación de radio-comunicación de la misión autorizada a terceras personas o viceversa. No obstante, adoptará las medidas pertinentes que conduzcan a la eliminación de las causas de la interferencia.

ARTICULO 29.-Las misiones especificadas en el artículo 1, cumplirán el texto del presente Reglamento de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 27 y 35 de las Convenciones de Viena de 1961 y 1963, respectivamente, así como cualquier disposición legal vigente en el país, relacionada con esta materia.

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

RESOLUCION No. 28/06

POR CUANTO: Por Acuerdo del Consejo de Estado de 22 de octubre de 1999, el que suscribe fue designado para desempeñar el cargo de Ministro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

POR CUANTO: Mediante Acuerdo No. 4085, de 2 de julio del 2001 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, se aprobaron los objetivos, las funciones y atribuciones específicas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y en el numeral 2 del Apartado Segundo, la de proponer, dirigir, controlar y evaluar sistemáticamente la política del Estado y el Gobierno en materia laboral, salarial, de seguridad y protección en el trabajo y de prevención, atención y seguridad social.

POR CUANTO: La Dirección del Gobierno ha decidido incrementar el nivel de los salarios adecuándolos a las características actuales y perspectivas de la economía, la calificación, titulación y conocimientos requeridos y que los calificadores de ocupaciones o cargos contengan un enfoque de perfil amplio, lo que exige de un proceso de implementación que no sólo constituya una vía para informar a los trabajadores, sino que, además, establezca un compromiso de éstos con la entidad de alcanzar todos los requisitos exigidos.

POR CUANTO: La Disposición Final Segunda del Reglamento General sobre Relaciones Laborales, dispuso que el principio de Idoneidad Demostrada para el ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia, promoción e incorporación a cursos de capacitación y desarrollo, que aparece regulado en su Capítulo III se aplica en los centros de trabajo en que rigen en la actualidad procedimientos especiales en esa materia, con las excepciones o especificidades establecidas y, asimismo que las regulaciones del mencionado Capítulo III también se aplican en los restantes centros de trabajo, en la oportunidad que así se disponga por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: La política de capacitación de los trabajadores tiene que estar en correspondencia con las transformaciones que se realizan en el país para el perfeccionamiento de la organización laboral y salarial asegurando que

éstos sean los ejecutores principales de dichas transformaciones y para lo que resulta imprescindible mejorar de forma permanente sus conocimientos, habilidades y actitudes.

POR CUANTO: Al logro de los avances en la eficacia y la eficiencia de la producción y los servicios que se prestan en nuestra sociedad, contribuirá la implantación en los centros de trabajo de los calificadores de amplio perfil, la extensión del principio de la Idoneidad Demostrada y las medidas de capacitación consecuentes.

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

Resuelvo:

PRIMERO: La presente Resolución está dirigida a regular el proceso de implantación de los nuevos calificadores de ocupaciones y cargos de amplio perfil; extender la aplicación del principio de Idoneidad Demostrada y establecer los planes de capacitación para que los trabajadores, cuando resulte necesario, alcancen los requisitos establecidos.

SEGUNDO: El proceso de implantación de los calificadores y del principio de la Idoneidad Demostrada, se lleva a cabo por una Comisión de Aplicación, en lo adelante la Comisión, presidida por el jefe de la entidad o el cuadro de primer nivel de dirección en quien éste delegue, a los efectos de garantizar su máxima jerarquización, e integrada por el jefe de Recursos Humanos, un representante de la organización sindical y dos trabajadores electos en asamblea, reconocidos por el colectivo por su prestigio y capacidad.

TERCERO: La Comisión y los dirigentes administrativos y sindicales de las entidades, reciben del organismo administrativo superior la preparación basada en el contenido de la presente Resolución, el Reglamento General sobre Relaciones Laborales, el Reglamento para la Planificación, Organización, Ejecución y Control del Trabajo de la Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos y cualquier otro que se considere necesario.

CUARTO: La Comisión organiza la implantación de los nuevos calificadores y del principio de Idoneidad Demostrada en la entidad en el período comprendido desde el 16 de enero hasta el 28 de febrero del presente año, para lo cual desarrolla las acciones siguientes:

- a) determinación de las ocupaciones o cargos a emplear a partir de la correspondencia de los trabajos y tareas a cumplir y las funciones generales que aparecen en los contenidos de los nuevos calificadores, ajustando a ello la plantilla de la entidad. Para este análisis se utilizan los calificadores comunes, de rama o propios, según corresponda;
- b) adecuación de los contenidos de trabajo a desarrollar en cada puesto de trabajo que son plasmados en los contratos de trabajo, de acuerdo a lo establecido en los calificadores, las características de las diferentes actividades y las nuevas precisiones que con la concepción de amplio perfil corresponda incorporar, para garantizar una óptima utilización de los recursos humanos;
- c) identificación de la ocupación o cargo que pasa a desempeñar cada trabajador, a partir de la organización del trabajo existente y los nuevos contenidos de trabajo;

d) determinación, de acuerdo con la documentación que se posea, del cumplimiento por cada trabajador de los requisitos exigidos para desempeñar la ocupación o cargo que pasa a desempeñar.

QUINTO: Una vez concluido el trabajo de implementación a que se refiere el apartado precedente, se realiza una reunión con el colectivo de trabajadores, por taller, área, turno de trabajo o grupo de trabajadores, en dependencia de las características de la entidad, presidida por el Director o máximo dirigente de la entidad y la organización sindical, donde se explica la trascendencia económica, política y social que comporta este proceso, así como el cronograma que lo rige en la entidad.

SEXTO: Después de realizada la reunión con el colectivo de trabajadores a que se refiere el apartado anterior, se desarrolla la etapa de información y compromiso que consiste en la entrevista individual hombre a hombre en la que la Comisión le informa la ocupación o cargo que va a desempeñar, precisando su denominación, contenido, el salario básico que le corresponde y los requisitos exigidos para su desempeño.

SÉPTIMO: En la entrevista, la administración, de conjunto con la organización sindical, analiza con el trabajador si éste posee o no los requisitos exigidos para el desempeño del cargo, incluido el cumplimiento de las normas de conducta de carácter general y específicas y las características personales que se exigen en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos, precisando los que le faltan y el plazo en que se compromete a alcanzarlos. Debe quedar definido los que son idóneos o no.

OCTAVO: Los plazos para alcanzar los requisitos se establecen en dependencia del cargo u ocupación de que se trata, de la calificación formal, expresada en los certificados de estudios o títulos que exige el nuevo cargo, el cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específicas y las características personales que debe poseer para alcanzar la Idoneidad Demostrada.

NOVENO: Como resultado de la entrevista, se elabora una estrategia para cada trabajador, casuística, dirigida a su mejoramiento y desarrollo, la que se recoge en un acta donde quedan reflejados los compromisos de cada parte, firmada por la administración, el trabajador y el representante de la organización sindical. El acta se incluye en el Expediente Laboral del trabajador.

DÉCIMO: Una vez precisadas las necesidades de capacitación de cada trabajador, se elabora un plan individual de capacitación donde se precisa:

- a) acciones a desarrollar;
- b) modos de formación a utilizar;
- c) tiempo en que se va a ejecutar cada acción; y
- d) responsables de su ejecución.

UNDÉCIMO: La administración tiene la obligación de establecer el plan de capacitación de la entidad, en el mes de marzo del presente año, que posibilite que los trabajadores que han establecido compromisos alcancen, en el plazo establecido, los requisitos que no poseen para ocupar los cargos u ocupaciones.

DUODÉCIMO: Durante el tiempo en que se realizan las acciones de capacitación comprometidas, el trabajador recibe el salario de la ocupación o cargo que desempeña por el nuevo calificador.

DECIMOTERCERO: El proceso de aprendizaje que se deriva del plan individual de capacitación, se desarrolla preferentemente en la entidad y el jefe inmediato del trabajador es el máximo responsable del control de su cumplimiento en el plazo acordado. Trimestralmente se realiza un análisis con la participación del trabajador, las áreas de Recursos Humanos y capacitación de la entidad y la organización sindical, adoptando las medidas que resultan necesarias para su adecuada culminación.

DECIMOCUARTO: El jefe inmediato superior del trabajador, de conjunto con el área de Recursos Humanos y de Capacitación, tiene la responsabilidad de emitir la certificación parcial y final del cumplimiento del plan individual de capacitación.

DECIMOQUINTO: Transcurrido el plazo acordado de no alcanzarse por el trabajador la calificación o los conocimientos y habilidades requeridas, se evalúan las causas de ello por el jefe facultado, asistido por el Comité de Expertos, el Comité de Ingreso o la Comisión Representativa de acuerdo con las disposiciones que rigen para la entidad.

De no estimarse justificadas, se procede conforme a lo establecido en la legislación vigente en materia de Idoneidad Demostrada.

DECIMOSEXTO: Los órganos, organismos y entidades nacionales controlan el cumplimiento de los programas de capacitación aprobados en sus entidades subordinadas para el completamiento de los requisitos establecidos en los calificadores y la aplicación de las demás disposiciones contenidas en la presente Resolución.

DECIMOSÉPTIMO: La Oficina Nacional de Inspección del Trabajo realiza sistemáticamente inspecciones a las entidades para controlar el estado de cumplimiento de lo que por la presente Resolución se dispone.

DECIMOCTAVO: Las entidades laborales en que en la actualidad no aplican el Capítulo III de la Resolución No. 8 de 1ro. de marzo del 2005 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Reglamento General sobre Relaciones Laborales, crean las condiciones, incluyendo la constitución del Comité de Ingreso, para su aplicación a partir del 1ro. de marzo de 2006.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente, a los trabajadores, entidades y actividades relacionados en las disposiciones especiales PRIMERA y SEGUNDA de la mencionada Resolución No. 8 de 1ro. de marzo de 2005, Reglamento General sobre Relaciones Laborales.

DECIMONOVENO: A partir del 1ro. de marzo de 2006, queda derogada la Resolución No. 18 de 9 de noviembre de 1990, del entonces denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, Reglamento para la admisión de los trabajadores al empleo, permanencia y promoción así como para la selección del personal a capacitar.

VIGÉSIMO: Se faculta al Viceministro correspondiente de este Ministerio para dictar las disposiciones complementarias.

tarias que se requieran para la mejor aplicación de lo que por la presente se dispone.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en Ciudad de La Habana, a los 12 días del mes de enero de 2006.

Alfredo Morales Cartaya
Ministro de Trabajo
y Seguridad Social

RESOLUCION No. 29/06

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

POR CUANTO: Conforme al Acuerdo No. 4085 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, de fecha 2 de julio de 2001, en su Apartado Segundo punto 2, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el organismo encargado de proponer, dirigir y controlar la política de empleo y de capacitación de los trabajadores.

POR CUANTO: La política de capacitación de los trabajadores tiene que estar en correspondencia con las transformaciones que se realizan en el país para el perfeccionamiento de la organización laboral y salarial, asegurando que éstos sean los ejecutores principales de dichas transformaciones y para lo que resulta imprescindible mejorar de forma permanente sus conocimientos, habilidades y actitudes.

POR CUANTO: La experiencia acumulada en la tarea de capacitación y desarrollo de los recursos humanos y las exigencias de las transformaciones laborales y salariales que se realizan en las entidades indican la necesidad de emitir nuevas regulaciones que aseguren uniformar este trabajo.

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

REGLAMENTO PARA LA PLANIFICACION, ORGANIZACION, EJECUCION Y CONTROL DEL TRABAJO DE LA CAPACITACION Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, EN LAS ENTIDADES LABORALES

CAPITULO I GENERALIDADES

ARTICULO 1.-El presente Reglamento se aplica en todas las entidades laborales radicadas en el país.

ARTICULO 2.-A los efectos de la aplicación del presente Reglamento se denomina:

a) **Capacitación:** conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para

cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso.

b) **Desarrollo:** proceso continuo y simultáneo a la capacitación dirigido a alcanzar multihabilidades, destrezas y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar puestos de trabajo de perfil amplio, con las competencias para un desempeño satisfactorio. Este proceso asegura la formación del trabajador durante su vida laboral, que le posibilita promover a cargos de categoría superior, así como a estar más preparado para asumir los cambios y transformaciones que se producen en la entidad.

c) **Acción de Capacitación:** expresa en forma descriptiva el objetivo final que se requiere lograr con los trabajadores que participan en la misma, a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación realizado.

d) **Modo de Formación:** define la vía o método a utilizar, mediante el cual se lleva a cabo la acción de capacitación.

ARTICULO 3.-La dirección de la entidad realiza las acciones de capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos, utilizando para ello enfoques de formación continua que asegura preparar a los trabajadores para desempeñarse en cargos determinados y mejorar de forma permanente sus conocimientos, habilidades y actitudes.

CAPITULO II PAPEL DE LA CAPACITACION Y EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ENTIDADES LABORALES

ARTICULO 4.-Las acciones de capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos que acometen las direcciones de las entidades laborales, deben estar relacionadas con los procesos de producción o servicios que éstas realizan y con los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los recursos humanos para llevarlos a cabo, así como por tener un enfoque de sistema, en correspondencia con los objetivos y resultados económicos y de calidad que se propone alcanzar la entidad, a corto y mediano plazo.

ARTICULO 5.-Las direcciones de las entidades laborales definen los objetivos, el alcance, las metas y los resultados que se proponen lograr en un determinado período, en materia de capacitación y desarrollo de sus Recursos Humanos.

ARTICULO 6.-Los principios fundamentales en los que se basa la capacitación y el desarrollo de los Recursos Humanos, que deben observar las direcciones de las entidades laborales son los siguientes:

- a) es un proceso planificado, continuo, permanente, flexible y dinámico, que permite a los trabajadores adquirir conocimientos y habilidades durante su vida laboral;
- b) el jefe directo del trabajador es el máximo responsable de planificar, organizar, ejecutar y controlar estas actividades;
- c) es una inversión y no un costo;
- d) debe desarrollarse en un ambiente propicio para el aprendizaje, con una organización del trabajo basada en

funciones amplias y enriquecidas, así como con la participación efectiva de los implicados;

- e) se ejecutan acciones necesarias para dotar a los trabajadores de conocimientos y habilidades en corto plazo, así como aquellas que les posibilita anticiparse a los cambios que se producen en las entidades;
- f) incluye a todos los trabajadores y tiene como vanguardia a los dirigentes de la entidad que son los primeros que deben estar preparados para dirigir con efectividad la producción o los servicios y liderar los procesos de cambio;
- g) está basada en una estrecha relación entre la teoría y la práctica, orientada hacia un desempeño efectivo en la organización;
- h) se derivan del diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación, para garantizar la plena integración del trabajador a la entidad, su adecuada adaptación o readaptación al puesto de trabajo, la actualización de sus competencias y su continuo desarrollo.

CAPITULO III

DIRECCION DEL PROCESO DE CAPACITACION Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

ARTICULO 7.-El Director de la entidad laboral es el máximo responsable de que se ejecute la planificación, organización, ejecución y control de los resultados de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la entidad laboral. Para desarrollar estas actividades se auxilia de los jefes de las dependencias y áreas que se le subordinan, de los jefes de Recursos Humanos y Capacitación y de los especialistas que considere necesario.

ARTICULO 8.-La dirección de la entidad laboral, para asegurar el proceso de capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos debe:

- a) organizar y ejecutar el diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación de los trabajadores en correspondencia con los puestos de trabajo que desempeñan, los objetivos y las proyecciones de desarrollo de la entidad;
- b) discutir y acordar con los trabajadores y las organizaciones sindicales los planes de capacitación y desarrollo elaborados;
- c) elaborar y cumplir el plan anual de capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos para dar respuesta a las necesidades identificadas;
- d) organizar y coordinar las acciones de capacitación necesarias para resolver las necesidades de capacitación de los trabajadores que hayan sido identificadas;
- e) asegurar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para esta actividad, que le permita contar con la base material de estudio, los medios técnicos, las instalaciones, los instructores y otros recursos que se requieran;
- f) propiciar la incorporación de los trabajadores que lo necesiten a los distintos niveles del sistema de educación.

ARTICULO 9.-Los jefes y especialistas dedicados a la capacitación y desarrollo de los recursos humanos deben tener los conocimientos y habilidades que les permita planificar, organizar, ejecutar y controlar este proceso y además conocer y dominar:

- a) la misión y visión de la entidad;
- b) los elementos fundamentales de la proyección y objetivos de trabajo;
- c) la estructura organizativa y funciones principales de cada una de las áreas;
- d) principales indicadores técnicos y económicos que caracterizan el trabajo, así como su comportamiento;
- e) el proceso productivo o de servicio que se desarrolla;
- f) los objetivos de trabajo y la incidencia de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos en el cumplimiento de ellos; y
- g) los principales problemas técnicos y de servicio que se presentan en la entidad y el papel que desempeña la capacitación en su solución.

CAPITULO IV

CONTROL DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD

ARTICULO 10.-El área de Recursos Humanos de cada entidad debe tener actualizado el estado general de la fuerza de trabajo que labora en ella, en una base de datos que le permite a la dirección contar con informaciones de salida para el trabajo de capacitación y desarrollo de los recursos humanos y en que se controla, como mínimo, de cada trabajador, lo siguiente:

- a) nombres y apellidos;
- b) nivel educacional;
- c) cargo u ocupación actual;
- d) categoría ocupacional;
- e) especialidad de graduación;
- f) área de trabajo;
- g) fecha de inicio de la relación laboral en la entidad;
- h) otros cargos u ocupaciones que haya desempeñado; e
- i) capacitación recibida para el desempeño de su trabajo.

ARTICULO 11.-Las entidades mantienen actualizadas sus necesidades de graduados universitarios, de técnicos medios y de obreros calificados, gestionando, en su caso, la asignación de recién graduados, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

CAPITULO V

DIAGNOSTICO O DETERMINACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION

ARTICULO 12.-El diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación es el elemento fundamental que debe realizar la dirección de la entidad laboral para elaborar el plan individual de capacitación y desarrollo de cada trabajador, a partir de cuya integración se elabora el plan anual de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la entidad.

ARTICULO 13.-Para elaborar el diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación se pueden utilizar diferentes técnicas y herramientas, que permiten identificar la brecha de conocimientos, habilidades y actitudes que presenta cada trabajador y los requerimientos que se exigen para el cargo que desempeña.

ARTICULO 14.-El diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación es la base de la planificación de su organización y ejecución en la entidad, por lo que debe

realizarse a nivel de las diferentes áreas y categorías ocupacionales.

ARTICULO 15.-Los máximos responsables de la elaboración del diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación son los jefes inmediatos de cada área. El área de Recursos Humanos y Capacitación coordina, orienta y controla el desarrollo de este diagnóstico en las diferentes áreas de la entidad, integrando en un plan único todas las acciones de capacitación a organizar para resolver las necesidades identificadas.

ARTICULO 16.-Los resultados del diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación, en cada área, se resumen en un documento donde se reflejen:

- a) las necesidades de capacitación para cada trabajador;
- b) las acciones que se proponen ejecutar para resolver estas necesidades;
- c) quién o quiénes participan en cada acción;
- d) fechas propuestas de inicio y terminación de cada acción y tiempo de duración;
- e) lugar donde se proponen desarrollarlas.

ARTICULO 17.-El diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación es un proceso continuo e ininterrumpido, que se actualiza sistemáticamente. Anualmente tiene una primera etapa, en los primeros 6 meses del año en curso, con el objetivo de poder planificar y organizar las acciones de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la entidad en el próximo año.

CAPITULO VI

PLAN DE CAPACITACION Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD

ARTICULO 18.-La dirección de la entidad, en correspondencia con sus objetivos globales y específicos y los resultados del diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación, determina la estrategia a seguir para llevar a cabo la capacitación y desarrollo de sus recursos humanos y para ello elaboran y aprueban, en el último trimestre del año en curso, el plan de capacitación y desarrollo para el próximo año. Este plan se elabora en las mismas fechas en que se elabora el plan económico de la entidad para el próximo año, según las orientaciones del Ministerio de Economía y Planificación.

En el plan de acciones de capacitación debe aparecer, como mínimo, lo siguiente:

- a) tipo de acción de capacitación a realizar;
- b) modo de formación a utilizar para dar cumplimiento a la acción;
- c) fecha de inicio y terminación de cada acción; y
- d) cantidad de participantes.

ARTICULO 19.-Entre los modos de formación que pueden ser utilizados para la capacitación y el desarrollo de los trabajadores en las entidades laborales están los siguientes:

- a) adiestramiento a recién graduados;
- b) cursos de habilitación;
- c) cursos de perfeccionamiento o promoción;
- d) entrenamiento en el puesto de trabajo;
- e) cursos de postgrado;

- f) diplomados; y
- g) maestrías.

En los casos de entidades que por las características propias de la actividad que realizan necesitan desarrollar cursos para la formación y el desarrollo de los recursos humanos, que por exigencias específicas se clasifiquen con un modo de formación no incluido en el presente reglamento, se especificará el mismo, con la denominación oficial que tiene, en el plan de capacitación elaborado y aprobado para la entidad.

Los postgrados, diplomados y maestrías son modos de formación regulados por el Ministerio de Educación Superior y debe planificarse y asegurar la participación en ellos de los trabajadores que lo necesiten, cumpliendo las disposiciones establecidas al respecto.

ARTICULO 20.-Los trabajadores que sus necesidades de capacitación están relacionadas con alcanzar el nivel educacional de 9^{mo}. grado, 12^{mo}. grado, Técnico Medio o Nivel Superior, se incorporan a los sistemas que tienen establecidos los ministerios de Educación y Educación Superior para estas enseñanzas. La dirección de las entidades, de forma casuística, conceden a estos trabajadores, las facilidades necesarias para su incorporación a las actividades docentes comprendidas en los respectivos planes de estudio, de conformidad con las disposiciones vigentes.

ARTICULO 21.-La dirección de la entidad laboral gestiona y asegura los recursos humanos, materiales y financieros que se requieren para la ejecución del plan de capacitación y desarrollo aprobados.

ARTICULO 22.-Las acciones de capacitación se dirigen a dar solución priorizada a las necesidades siguientes:

- a) adiestrar laboralmente a los recién graduados de nivel Superior y de nivel Medio Superior Profesional;
- b) formar nuevos trabajadores para ocupar plazas vacantes;
- c) formar a los trabajadores para desempeñar el multifuncionamiento y el perfil amplio;
- d) superar a los trabajadores para alcanzar el requisito de calificación formal, según la idoneidad;
- e) elevar la calificación de los trabajadores dentro del cargo;
- f) formar a los trabajadores para asimilar nuevas tecnologías, procedimientos y sistemas de trabajo;
- g) asegurar la superación continua de dirigentes y sus reservas;
- h) asegurar la superación profesional de los graduados de nivel medio, medio superior y universitario;
- i) dominar las tecnologías de la Informática; y
- j) conocer las técnicas y procedimientos relacionados con la Protección e Higiene del Trabajo para el puesto de trabajo que ocupa.

ARTICULO 23.-El plan de capacitación y desarrollo de los recursos humanos se discute y analiza con los representantes de las organizaciones sindicales, se aprueba por el Consejo de Dirección de la entidad y forma parte del Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPITULO VII

CONTROL DE LA EJECUCION DEL PLAN DE CAPACITACION Y DESARROLLO

DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD Y EVALUACION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION

ARTICULO 24.-Trimestralmente se evalúa, por la dirección de la entidad laboral, el cumplimiento del plan de capacitación aprobado, a partir de:

- a) el cumplimiento del inicio y terminación de las acciones de capacitación previstas;
- b) la participación real de los trabajadores previstos a matricular en cada acción y los matriculados;
- c) el aseguramiento material, humano y financiero;
- d) la evaluación del impacto logrado en el proceso de producción y servicios de la entidad; y
- e) las principales dificultades y medidas para resolverlas.

ARTICULO 25.-La evaluación a que se refiere el artículo anterior, se lleva a cabo a nivel de área por los jefes de éstas, auxiliados por la de Recursos Humanos, la que posteriormente se encarga de integrar los resultados de las evaluaciones de cada área, realiza la evaluación a nivel de entidad y la presenta al Consejo de Dirección.

ARTICULO 26.-Teniendo en cuenta el principio de que la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos constituye una inversión y no un costo, cada entidad tiene que evaluar sistemáticamente su impacto, a partir de las mejoras que se producen con la introducción de los conocimientos, habilidades y técnicas adquiridas por los trabajadores capacitados, en la producción y los servicios.

ARTICULO 27.-La evaluación del impacto de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos se expresa tanto cualitativa como cuantitativamente, tomando como base, entre otros indicadores, los siguientes:

1. Cumplimiento de los objetivos proyectados para las acciones de capacitación ejecutadas.
2. Aplicación en el proceso de producción o servicios, de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas por los participantes en las acciones de capacitación.
3. Multiplicación de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en la capacitación, al resto del colectivo de trabajadores.
4. Transformaciones que se originan en el proceso de producción o servicios.

Las transformaciones que se originan en los procesos, se analizan a partir de:

- a) el incremento de la productividad;
- b) la elevación de la calidad;
- c) la disminución de costos;
- d) el fortalecimiento de la disciplina tecnológica;
- e) la disminución de la accidentalidad;
- f) la disminución de los errores de operación;
- g) el incremento de los niveles de satisfacción de clientes internos y externos; y
- h) las mejoras en la organización del proceso.

ARTICULO 28.-Para realizar la evaluación sistemática del impacto de la capacitación realizada, cada entidad establece sus indicadores específicos, a partir de los indicadores generales establecidos en el artículo anterior. Una vez establecidos estos indicadores, llevan un control sistemático del

comportamiento de los mismos, que les permite establecer comparaciones, determinar comportamientos y tendencias y tomar decisiones y acciones para mejorar el proceso de capacitación y desarrollo de sus recursos humanos y asegurar el retorno de la inversión que realizan en esta actividad.

ARTICULO 29.-El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los órganos, organismos y entidades nacionales, establecen los sistemas de información estadística que les permiten captar la información necesaria sobre los resultados obtenidos en la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, así como los sistemas de supervisión y control para comprobar el cumplimiento del presente Reglamento.

CAPITULO VIII INSTRUCTORES QUE SE UTILIZAN PARA LA FORMACION Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ENTIDADES LABORALES

ARTICULO 30.-Para llevar a cabo las acciones que se planifican en los planes de capacitación y desarrollo de las entidades, la dirección de la entidad, a través del área de Recursos Humanos y con la participación del área a la que se le va a impartir la acción de capacitación, selecciona, entre los más calificados y con cualidades para comunicar y enseñar, a los trabajadores que se desempeñan como instructores. Estos trabajadores pueden pertenecer o no a la entidad, pero deben cumplir con los requerimientos de calificación y preparación necesarios para desempeñar estas funciones, así como poseer prestigio y autoridad ante el colectivo de trabajadores y ser capaces de poder comunicar conocimientos, habilidades e ideas a los demás.

ARTICULO 31.-Al trabajador de la entidad que por sus condiciones es seleccionado para desempeñarse como instructor, en función de la ejecución de las acciones de capacitación contenidas en el plan de capacitación y desarrollo de la entidad, se le aplica el tratamiento salarial siguiente:

Los instructores de carácter eventual que:

- a) imparten sus conocimientos en acciones de capacitación que se desarrollan directamente en la producción o los servicios, simultaneando esta actividad con sus labores habituales, reciben, adicionalmente al salario que les corresponde según la forma y sistema de pago y de estimulación aplicado, un pago adicional ascendente a 60 pesos mensuales, mientras se mantiene realizando esta actividad, debiendo impartir como mínimo 15 horas de clases teóricas, prácticas o teóricas prácticas en el mes;
- b) imparten sus conocimientos en acciones de capacitación que se desarrollan directamente en la producción o los servicios, dedicando todo su tiempo a esta actividad, reciben, adicionalmente al salario promedio que les corresponde, según la forma y sistema de pago y estimulación aplicado, un pago ascendente a 90 pesos mensuales, mientras se mantiene realizando esta actividad, debiendo impartir como mínimo 45 horas de clases teóricas, prácticas o teóricas prácticas en el mes.

Los instructores de carácter permanente que:

- a) se dedican profesionalmente a esta actividad, reciben su salario promedio según la forma y sistema de pago y de

estimulación aplicado, para la ocupación o cargo que desempeña antes de ser seleccionado, más un pago adicional ascendente a 120 pesos mensuales. En este caso el trabajador integra la plantilla como instructor de capacitación.

- b) pertenecen a los centros de capacitación de los organismos de la Administración Central del Estado, de los órganos locales del Poder Popular, de las organizaciones políticas, sociales y de masas y de las entidades nacionales, reciben el tratamiento salarial establecido para la impartición de docencia en dichos centros en la legislación vigente.

ARTICULO 32.-A los trabajadores que no pertenecen a la entidad y se seleccionan para desempeñarse como instructor, en función de la ejecución de las acciones de capacitación contenidas en el plan de capacitación y desarrollo de la entidad, con carácter eventual, se le aplica el tratamiento laboral establecido en el artículo anterior y se le confecciona un contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, tal y como se establece en la legislación vigente en materia de relaciones laborales.

ARTICULO 33.-La dirección de la entidad tiene que asegurar la preparación de las personas que utilizan como instructores, en el aprendizaje de los métodos para la enseñanza de adultos, el uso de los medios de enseñanza y otros aspectos que resultan necesarios para el cumplimiento satisfactorio de esas funciones.

CAPITULO IX

PRESUPUESTO PARA LA CAPACITACION Y EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

ARTICULO 34.-El presupuesto para la actividad de capacitación y desarrollo de los recursos humanos en cada entidad, debe concebirse de forma que dé respuesta al plan confeccionado a ese fin y debe ser elaborado, presentado, discutido y aprobado, dentro del mismo programa estableci-

do para el resto de las categorías del plan económico de la entidad.

ARTICULO 35.-En la elaboración del presupuesto para la actividad de capacitación, deben tenerse en cuenta los elementos siguientes:

- a) el estipendio de los recién graduados de nivel superior y técnico medio en adiestramiento laboral;
- b) el estipendio o salario del personal que se prevé incorporar a cursos en los diferentes modos de formación, en la entidad o fuera de ella, por un periodo mayor de un mes;
- c) la adquisición de recursos materiales para el desarrollo de las acciones de capacitación en la entidad;
- d) el pago a instructores;
- e) la adquisición de bibliografía, revistas y otros materiales docentes; y
- f) la participación en acciones de capacitación fuera de la entidad.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se deroga la Instrucción No. 19 de fecha 16 de octubre de 1990 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que establece la facultad de la Dirección de Trabajo Municipal para aprobar los planes trimestrales de capacitación técnica de las entidades radicadas en su territorio; y se dejan sin efectos los artículos 44, 45, 46, 47 y 48 de la Resolución No. 21, Reglamento para la Capacitación Profesional de los Trabajadores, de 1ro. de junio de 1999 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

Publíquese en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

Dada en Ciudad de La Habana, a los 12 días del mes de enero de 2006.

Alfredo Morales Cartaya
Ministro de Trabajo
y Seguridad Social