

## RESOLUCIÓN No. 8/2005

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 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: 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: La Resolución No. 51 de 12 de diciembre de 1988 del anteriormente denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, que aprobó y puso en vigor el Reglamento para la aplicación de la Política de Empleo, debe ser actualizada atendiendo a los cambios efectuados y los requerimientos actuales, en temas tales como los principios generales de la política de empleo, tipos y modalidades de los contratos de trabajo y el Expediente Laboral.

POR CUANTO: La experiencia obtenida en la aplicación del Reglamento para la admisión de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, puesto en vigor por la Resolución No.18 de 9 de noviembre de 1990, del anteriormente denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social y de otras regulaciones dictadas para determinados sectores y ramas de la economía, aconsejan su sustitución por procedimientos que fortalezcan las facultades y atribuciones de las administraciones en la materia, sin detrimento de las garantías de los trabajadores.

POR CUANTO: Las modificaciones que se aplican en la política de empleo, que están dirigidas a la incorporación al trabajo socialmente útil de las personas aptas para ello, determinan la realización de cambios que sean consecuentes con dicho propósito, en la legislación sobre el tratamiento laboral y salarial de los interruptos y disponibles.

POR CUANTO: Resulta necesario, en favor del fortalecimiento del orden laboral en los centros de trabajo, propiciar y apoyar desde el punto de vista legal, el carácter educativo de las medidas disciplinarias y a la vez brindar mayores alternativas en el procedimiento para la imposición y cumplimiento de dichas medidas.

POR CUANTO: Disposiciones de rango superior, tales como los decretos leyes números 197, de 15 de octubre de 1999, sobre las relaciones laborales de los dirigentes y funcionarios y, 234 de 13 de agosto del 2003, de la maternidad de la trabajadora, impactan las relaciones laborales sobre aspectos que resulta conveniente significar.

POR CUANTO: Lo expuesto en los POR CUANTOS precedentes aconseja dictar un Reglamento General sobre Relaciones Laborales que, de modo integral, contenga los cambios a introducir en las materias y temas señalados en cada uno de ellos, a la vez que contribuya a la necesaria unificación y simplificación de la legislación laboral.

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

### REGLAMENTO GENERAL SOBRE RELACIONES LABORALES

#### CAPITULO I POLÍTICA DE EMPLEO

ARTÍCULO 1: La política de empleo es parte de la política social y económica del Estado,

ordenada para la incorporación al trabajo socialmente útil de las personas aptas y con disposición para ello, sin discriminación alguna; garantiza ingresos, seguridad y estabilidad laboral del trabajador ante los cambios estructurales o cíclicos; la capacitación y desarrollo permanente de la fuerza de trabajo y amplias formas de participación de los trabajadores y sus organizaciones en todos los niveles de toma de decisiones sobre dicha política.

Esta política es de aplicación en todas las entidades radicadas en el país, con las excepciones reguladas en las disposiciones de rango superior y de las específicas sobre la materia dictadas al efecto.

ARTÍCULO 2: Los principios que rigen la política de empleo son:

- a) pleno empleo;
- b) libertad para elegir empleo;
- c) empleo como base de la seguridad social;
- d) empleo solo en plazas vacantes y trabajos útiles;
- e) estudio con remuneración económica, como un nuevo concepto de empleo;
- f) idoneidad demostrada;
- g) percibir salario igual por trabajo igual;
- h) prohibición del trabajo infantil;
- i) igualdad de oportunidades para obtener un empleo, sin discriminación de ningún tipo;
- j) seguridad y salud en el trabajo;
- k) reubicación de disponibles e interruptos y protección al ingreso cuando no puedan ser reubicados y;
- l) capacitación y desarrollo para mejorar las competencias laborales.

ARTÍCULO 3: A los fines de este Reglamento se considera:

- a) administración: la que integran el jefe máximo y los dirigentes subordinados de la entidad laboral;
- b) anexo al contrato de trabajo: documento que propicia a las partes incorporen modificaciones definitivas o temporales al contrato original sin que concluyan el vínculo laboral;
- c) Comité de Ingreso: órgano creado por la dirección de la entidad como asesor para el ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia, promoción e incorporación a cursos de capacitación y desarrollo;
- d) idoneidad demostrada: resultado del análisis integral de aspectos referidos a requisitos calificadorios y de otras exigencias descritas en este Reglamento, para el ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia, promoción e incorporación a cursos;
- e) integración laboral: plena incorporación, adaptación e identificación del trabajador con los objetivos y valores del colectivo laboral;
- f) interrupción laboral: paralización del proceso de trabajo que provoca la inactividad del trabajador durante su jornada laboral o por un período igual o superior a esta;
- g) jefe de la entidad: dirigente administrativo superior en la entidad laboral;
- h) reclutamiento: proceso mediante el cual se identifica, prepara, motiva y atrae al potencial humano y
- i) selección del personal: proceso de elección de los idóneos, entre los aspirantes, para desempeñar las ocupaciones o cargos.

ARTÍCULO 4: El Ministerio Trabajo y Seguridad Social coordina, orienta, elabora, controla y evalúa periódicamente, a través de los órganos, organismos, entidades nacionales y organizaciones sindicales en sus diferentes niveles, el Plan de Empleo nacional y territorial.

ARTÍCULO 5: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las direcciones de Trabajo territoriales, priorizan la ubicación laboral de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad,

licenciados del servicio militar activo, egresados de establecimientos penitenciarios y personas con sanciones penales subsidiarias de la de privación de libertad y otras sin internamiento.

En atención a las características del nivel de ocupación, las direcciones de Trabajo territoriales están facultadas, para disponer la ubicación de las personas señaladas en el párrafo precedente, en entidades seleccionadas al efecto.

ARTÍCULO 6: Los trabajadores incorporados al estudio con remuneración económica, como un nuevo concepto de empleo, se consideran ocupados a los fines del disfrute de los derechos laborales y de seguridad social contenidos en la legislación vigente.

## CAPITULO II INCORPORACIÓN AL EMPLEO

ARTÍCULO 7: Las necesidades de fuerza de trabajo de cada entidad, están en función de los objetivos y planes a ejecutar, que se expresan en las plantillas de ocupaciones o cargos aprobados por su organismo superior o por la propia entidad, según corresponde.

En la elaboración de las plantillas, se tiene en cuenta que estas respondan al nivel de actividad y utilización racional de la fuerza de trabajo, garantizando el amplio perfil de los puestos de trabajo y la carga de trabajo, en correspondencia con la jornada laboral establecida.

ARTICULO 8: El proceso de incorporación de los trabajadores al empleo, se basa en un conjunto de normas, procedimientos y formas de actuación, mediante los cuales la administración, en coordinación con la organización sindical, atrae, selecciona, incorpora, mantiene y desarrolla a los trabajadores necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

El proceso de incorporación de los trabajadores al empleo, es realizado igualmente por la entidad recién creada o en su defecto, por la instancia administrativa inmediata superior.

ARTÍCULO 9: La administración, antes de formalizar la relación laboral o, su caso, de solicitar el Expediente Laboral, debe conocer la procedencia de los desvinculados y la historia laboral de los aspirantes de las diferentes categorías ocupacionales interesados en ingresar, en un tiempo prudencial que no exceda de los 90 días naturales.

ARTICULO 10: Cuando resulte necesario cubrir una plaza definitiva o temporalmente vacante o de nueva creación, así como para seleccionar trabajadores para incorporarse a curso de capacitación y desarrollo, la administración valora prioritariamente la posibilidad de ocuparla con personal declarado disponible de la misma entidad, que reúna los requisitos establecidos.

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

ARTICULO 11: Si no existe personal disponible, o existiendo no posee los requisitos para ocupar las plazas vacantes, la administración efectúa la convocatoria, consignando la información necesaria para el conocimiento de todos los trabajadores que muestren interés.

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

ARTÍCULO 12: A la convocatoria librada, pueden presentarse los siguientes trabajadores de la entidad:

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

direcciones de trabajo.

ARTÍCULO 13: De no existir internamente aspirantes o existiendo no resultan idóneos para cubrir la plaza vacante, la administración de la entidad laboral, o en su caso de la entidad empleadora, que requiere personal para cubrir la plaza o para incorporar al aspirante a curso de capacitación, puede utilizar el Servicio de Empleo que brindan las direcciones de trabajo municipales.

ARTÍCULO 14: Está prohibido a las entidades establecer directamente relaciones laborales con jóvenes menores de 17 años. Excepcionalmente, el Director de Trabajo Municipal, a solicitud de la entidad laboral o de los padres o tutores, puede autorizar a determinado joven de 15 ó 16 años de edad, cuando están presentes una o más de las circunstancias siguientes:

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

ARTÍCULO 15: Los jóvenes menores de 18 años no pueden ser ocupados en trabajos en que están expuestos a riesgos físicos y psicológicos; labores nocturnas, bajo tierra o agua; alturas peligrosas o espacios cerrados; labores con cargas pesadas; expuestos a sustancias peligrosas, altas o bajas temperaturas o niveles de ruido o vibraciones perjudiciales para su salud y desarrollo integral.

La administración de la entidad laboral esta obligada, antes de incorporar al trabajo al menor de 18 años de edad, a disponer y practicar el examen médico y obtener certificación de su estado de salud.

ARTÍCULO 16: Las administraciones evalúan los puestos de trabajo para, teniendo en cuenta su naturaleza y las condiciones de su realización, determinar los posibles riesgos que pueden poner en peligro la seguridad, salud y moralidad de los menores de 18 años de edad.

La relación de puestos de trabajo donde están presentes dichos riesgos, se consigna en un anexo al Convenio Colectivo de Trabajo

ARTÍCULO 17: Los recién graduados universitarios y de la Enseñanza Técnico Profesional, que no poseen vínculo laboral, son ubicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, por las direcciones de Trabajo provinciales o municipales, para el cumplimiento del deber social de adiestrarse en la entidad laboral en que sean asignados, según la ley.

La ubicación de los egresados de los centros de las enseñanzas especializadas de la cultura, salud pública, educación, industria pesquera, el deporte, la cultura física y recreación y otros expresamente autorizados por la ley, se realiza directamente por los organismos encargados de su formación.

ARTÍCULO 18: Los trabajadores que se incorporan a la entidad laboral, con independencia del tipo de contrato que suscriben, son objeto de recibimiento por parte de la administración en coordinación con la organización sindical y demás organizaciones del centro.

El recibimiento forma parte de la cultura organizacional del centro de trabajo y fortalece en los trabajadores los valores compartidos del colectivo laboral.

ARTÍCULO 19: Para dar cumplimiento al artículo anterior, la administración elabora un

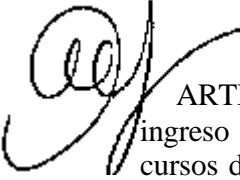
programa de acogida que garantiza la iniciación laboral adecuada, diseñada bajo la responsabilidad del jefe inmediato del trabajador, en coordinación con la organización sindical y demás organizaciones del centro. En el recibimiento el trabajador conoce, entre otras, las informaciones siguientes:

- a) historia y tradiciones de la entidad, así como galardones y estímulos recibidos, por ésta;
- b) objeto, misión y valores de la entidad;
- c) organización del trabajo, producciones principales o servicios que brindan;
- d) sistema de pago y estimulación por el que paga el salario;
- e) capacitación y desarrollo de los recursos humanos y posibilidades de promoción;
- f) idoneidad demostrada, competencia laboral y evaluación del desempeño, fundamentalmente en el puesto que va a ocupar;
- g) normas de seguridad y salud;
- h) Reglamento Disciplinario Interno y el Convenio Colectivo de Trabajo;
- i) presentación de los dirigentes administrativos y de la organización sindical; y
- j) cualquier otra información de interés.

Sobre los aspectos señalados en los incisos d) y h) se realiza una información detallada

### CAPITULO III

#### INGRESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN E INCORPORACIÓN A CURSOS



ARTÍCULO 20: El principio por el cual se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo, es el de Idoneidad Demostrada, que comprende el análisis integral de los requisitos generales siguientes:

- a) realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas;
- b) cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específicas y las características personales que se exigen en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos, establecidas en el Reglamento Disciplinario Interno de la entidad y;
- c) calificación formal, expresada en los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para la ocupación o cargo que aspira a desempeñar.

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

Además de los requisitos generales que aparecen en este Reglamento, se pueden establecer otros previamente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de los organismos y sindicatos nacionales correspondientes.

ARTÍCULO 21: Excepcionalmente, previa solicitud fundamentada de la administración de la entidad, el Director de Trabajo Provincial puede autorizar a ocupar una ocupación o cargo, a una persona que no cumpla el requisito de calificación formal, salvo en los casos en que por la ley se haya establecido otro procedimiento de autorización, en determinadas actividades o sectores.

ARTÍCULO 22: Los requisitos o conductas de carácter general o específico y las características personales que se exigen para el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos se establecen, de mutuo acuerdo, entre la administración y la organización sindical correspondiente, lo que se incluye en el Convenio Colectivo de Trabajo, siempre que no contradigan la ley.

ARTÍCULO 23: Las técnicas y procedimientos que se utilizan para la determinación de la Idoneidad Demostrada se adoptan por la administración, de común acuerdo con la organización sindical, se inscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo y deben ser del conocimiento de los aspirantes y demás trabajadores.

ARTICULO 24: Para los cargos u ocupaciones cuyo desempeño se requiere el cumplimiento de normas de conducta de carácter general o específicas, así como en su caso, determinadas características personales, no pueden establecerse requisitos o exigencias discriminatorios por motivo de sexo, color de la piel, religión, opinión política, origen nacional o social y cualquier otro lesivo a la dignidad humana.

Debe cumplirse con los procedimientos establecidos en esta materia, estando prohibido dar preferencia a alguna persona por razones de relaciones personales, familiares u otras.

ARTÍCULO 25: El jefe de la entidad está facultado para reconocer o confirmar la pérdida de la Idoneidad Demostrada de cualquier trabajador de la entidad.

Esta facultad puede ser delegada mediante escrito, en los jefes de unidades organizativas, de órganos y unidades presupuestadas, unidades empresariales de base, unidades básicas, fábricas, plantas, talleres, y establecimientos que se les subordinan directamente.

ARTÍCULO 26: Para ejercer la facultad respecto al reconocimiento o confirmación de la pérdida de la Idoneidad Demostrada, el jefe de la entidad crea, como órgano asesor, en cada área o unidad de base en que resulta pertinente, un Comité de Ingreso, compuesto por 5 ó 7 miembros.

En aquellas entidades donde así resulta aconsejable, puede decidirse la creación de un Comité de Ingreso para toda la entidad laboral, previa aprobación de la instancia administrativa y sindical superior.

El procedimiento para la constitución, funcionamiento y la integración de los Comités de Ingreso aparece en el anexo del presente Reglamento.

ARTÍCULO 27: Las entidades laborales consideradas legalmente como objetivos estratégicos nacionales, mantienen las comisiones que actualmente existen de acuerdo con la legislación específica dictada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las decisiones de estas comisiones constituyen recomendaciones para el Jefe de la entidad. Los trabajadores inconformes con la decisión final tomada por el Jefe de la entidad, pueden reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral de Base.

ARTÍCULO 28: En las entidades laborales del sector del turismo internacional, las comisiones representativas se atienen a la legislación específica dictada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los acuerdos que adopta la Comisión Representativa, relativos al ingreso de los trabajadores al empleo, son de obligatorio cumplimiento.

El jefe de la entidad, a los efectos de reconocer o confirmar la pérdida de la Idoneidad Demostrada y para tomar la decisión relativa a la promoción, permanencia y selección de los trabajadores para cursos de capacitación y desarrollo utiliza como órgano asesor, a la Comisión Representativa.

ARTÍCULO 29: El Comité de Ingreso y, en su caso, la Comisión Representativa, no predetermina ni interviene en la solución de los conflictos derivados de la imposición de medidas disciplinarias o del no reconocimiento de derechos laborales.

ARTÍCULO 30: La permanencia en el cargo u ocupación está condicionada a que se mantenga poseyendo los requisitos de Idoneidad Demostrada por el trabajador. Cuando un trabajador pierde la Idoneidad para la ocupación o cargo que desempeña puede:

- a) ser incorporado al curso de capacitación y desarrollo que requiere;
- b) ser reubicado en otra plaza para la cual posee los requisitos exigidos; o
- c) darle por terminada la relación laboral.

ARTÍCULO 31: Cuando, como consecuencia de la pérdida de los requisitos exigidos se declara no idóneo a un trabajador, la administración de la entidad, a los efectos de propiciar su reubicación laboral o incorporación al estudio, debe agotar las posibilidades internas, así como en su caso, en otras entidades o dependencias del sistema del organismo u órgano al que pertenece.

ARTICULO 32: Los trabajadores que pierden la Idoneidad Demostrada, requerida para el desempeño eficiente y productivo de ocupaciones o cargos donde excepcionalmente se exige entre los requisitos, poseer determinadas características personales, expresadas en límites de edad o capacidad para realizar esfuerzo físico de consideración, son incorporados a cursos de recalificación o reubicados en otra plaza en la entidad o dentro del sistema del organismo u órgano al que ésta se subordina.


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

ARTÍCULO 33: Al trabajador contratado por tiempo indeterminado cuya relación laboral termina por la pérdida de la Idoneidad Demostrada y no existe en la entidad la posibilidad de reubicarlo en otra plaza o de recalificarlo para otra ocupación o cargo, después de agotadas las acciones a que se refiere el artículo 31 del presente Reglamento, se le garantiza su salario fijo correspondiente a dos meses, a partir de la fecha en que cesa en sus labores en el trabajo.

ARTICULO 34: De existir las posibilidades de reubicación o recalificación para el trabajador que pierde la Idoneidad Demostrada y éste no acepta la oferta de empleo, o de recalificación, o no aprueba el curso correspondiente, en todos los casos injustificadamente, se da por terminada la relación laboral sin derecho a recibir el pago salarial a que se refiere el artículo precedente.

ARTÍCULO 35: El trabajador inconforme con la decisión del jefe facultado para aplicar el principio de Idoneidad Demostrada, puede reclamar, en materia de derecho laboral ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, el que se pronuncia sobre el fondo del asunto cuando corresponda, de conformidad con el procedimiento establecido en el Decreto Ley No. 176 de 15 de agosto de 1997 y en su legislación complementaria.

#### CAPITULO IV PERIODO DE PRUEBA



ARTÍCULO 36: El período de prueba es la etapa inicial de la relación laboral en la que el trabajador debe demostrar que reúne los requisitos y posee las cualidades necesarias para el desempeño de la ocupación o cargo que aspira a ocupar, comprueba que las condiciones y características de la entidad se corresponden con sus intereses y, por su parte, la administración brinda la información, los medios y las condiciones necesarias para lograr este propósito y comprueba si el trabajador posee la Idoneidad Demostrada exigida para el cargo u ocupación.

ARTÍCULO 37: Las administraciones no exigen el cumplimiento del período de prueba a los:

- a) recién graduados que son objeto del adiestramiento laboral establecido en la legislación vigente;
- b) contratados por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, cuando el período del contrato no excede de seis meses;
- c) contratados a domicilio de carácter temporal;
- d) designados para ocupar cargos de dirección, de funcionarios, y otros que se cubren por designación, salvo que se decida su nombramiento provisional antes de su designación definitiva;
- e) trabajadores que debido a su experiencia y reconocida trayectoria laboral pueden ser exonerados por el jefe de la entidad; y
- f) otros casos previstos en la ley.

ARTÍCULO 38: La relación laboral durante el período de prueba se establece por escrito, mediante un documento similar al utilizado en el contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

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

ARTÍCULO 39: Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral, exponiendo por escrito el motivo de dicha determinación. Si vencido el período de prueba, las partes no manifiestan su voluntad en contrario, se mantiene la relación laboral acordada y se procede a suscribir el contrato de trabajo por tiempo indeterminado o por tiempo determinado mayor de 6 meses, hasta los límites que se establecen en este Reglamento.

ARTÍCULO 40: El período de prueba es de 30 días. La duración del período de prueba puede prorrogarse, en dependencia del cargo u ocupación de que se trate, hasta 180 días, por acuerdo de la administración y la organización sindical de la entidad, lo cual se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 41: Los trabajadores de una entidad, que por movimiento interno aspiran a cambiar de ocupación o cargo, pueden ser objeto de una comprobación práctica, que permita determinar si poseen la Idoneidad Demostrada exigida para la ocupación o cargo correspondiente.

El periodo de comprobación práctica, no se considera, a ningún efecto legal, como de prueba.

Esta comprobación práctica no puede exceder de 30 días y a su conclusión el trabajador tiene derecho, en caso de no ser seleccionado, a regresar a la plaza que desempeñaba anteriormente.

## CAPITULO V

### FORMALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 42: La relación laboral se formaliza mediante contrato de trabajo concertado por la administración y el trabajador.

Los contratos que se utilizan para la formalización de la relación laboral son:

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

ARTÍCULO 43: En el contrato de trabajo, el trabajador de una parte, se compromete a desempeñar una ocupación o cargo determinado y a observar las normas de disciplina laboral, y la administración, de la otra, se obliga a pagar el salario que corresponde al trabajador y a garantizarle las condiciones de trabajo y demás derechos laborales que establece la ley, el Convenio Colectivo de Trabajo y el Reglamento Disciplinario Interno de la entidad.

ARTÍCULO 44: El contrato de trabajo se concierta por escrito y la administración entrega al trabajador una copia del documento, cuyo original es incluido en su Expediente Laboral.

ARTÍCULO 45: Los contratos de trabajo contienen, al menos, los datos siguientes:

- a) nombre, apellidos, número de carné de identidad y domicilio de los contratantes y el carácter con que comparecen;
- b) tipo de contrato;
- c) denominación de la ocupación o cargo a desempeñar por el trabajador y las labores que debe realizar, debiendo estas adjuntarse al contrato;
- d) condición de “Graduado en Adiestramiento” cuando se trate de recién graduados de nivel medio o superior comprendidos en el período de adiestramiento laboral;
- e) normas de conducta de carácter general o específicas y características personales, en los casos que se exigen para la ocupación o cargo;
- f) lugar donde se desarrollan las labores pactadas;
- g) duración de la jornada y horario de trabajo;



- h) cuantía, lugar, período y forma de pago del salario;
- i) condiciones de seguridad e higiene en del trabajo;
- j) causas por las que puede terminar el contrato;
- k) fecha en que comienza a regir el contrato;
- l) duración del contrato, cuando se trate de un contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, de aprendizaje o a domicilio con carácter temporal;
- m) fecha en que se firma el contrato
- n) firma de las partes contratantes.

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

**ARTÍCULO 46:** Las cláusulas del contrato de trabajo pueden ser modificadas por voluntad coincidente de las partes, por cambio de plaza, por las cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo o por disposición legal.

Para que las modificaciones produzcan efectos legales, se suscribe por la administración y el trabajador un anexo al contrato de trabajo original, en el cual se señalan los cambios que se efectúan, la fecha en que se ponen en vigor y la conformidad de las partes mediante las firmas correspondientes.

**ARTÍCULO 47:** Cuando se pretende modificar el contrato de trabajo por voluntad de la administración, como resultado de cambio de ocupación o cargo; o de la naturaleza de la actividad; revisión del Convenio Colectivo de Trabajo o por una nueva ley, y el trabajador no está de acuerdo con el contenido de alguna de las cláusulas, no suscribe el anexo al contrato y presenta su reclamación, dentro del término de los 180 días posteriores, ante el Órgano de Justicia Laboral de Base.

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

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

**ARTÍCULO 48:** Si el contrato de trabajo se concierta sobre la base de realizar jornadas diferentes al régimen normal de trabajo, el salario a devengar está en correspondencia con los resultados del trabajo o del tiempo laborado, según las formas y sistemas de pago aplicados.

**ARTÍCULO 49:** El trabajador tiene derecho, a la terminación del contrato de trabajo, a percibir el salario por la labor realizada, al pago correspondiente a las vacaciones anuales acumuladas hasta el momento y a otros beneficios a los que tenía derecho y accedió durante el desarrollo de su trabajo.

**ARTÍCULO 50:** El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se concierta para realizar labores de carácter permanente, ya sean éstas continuas, discontinuas o cíclicas, y en consecuencia, no expresa la fecha en que el mismo puede terminar. Los trabajadores objeto de este contrato forman parte de la plantilla de la entidad, por lo que se consideran trabajadores fijos de la misma.

**ARTÍCULO 51:** En el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se pueden utilizar las modalidades siguientes:

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

En estas modalidades las labores deben corresponderse con las plazas aprobadas en la plantilla de la entidad.

ARTÍCULO 52: El contrato de trabajo por tiempo indeterminado que se concierta para realizar labores discontinuas o cíclicas, tiene un carácter excepcional y solo se utiliza en las actividades cuyas producciones o servicios tienen estas características.

La relación laboral se prolonga al interciclo cuando el trabajador realiza otras actividades como cursos de reciclaje, calificación y recalificación técnica, u otras labores productivas y de servicios útiles, debiendo la administración de la entidad, en este caso, agotar las posibilidades para ofertar al trabajador alguna de las mencionadas actividades.

El listado de las ocupaciones y cargos en que se puede utilizar este tipo de contrato se acuerda por la administración de la entidad y la organización sindical correspondiente y se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 53: El contrato de trabajo termina 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; y
- e) extinción de la entidad laboral, cuando no existe otra que se subroga en su lugar.

ARTÍCULO 54: Para los contratos por tiempo indeterminado, la terminación del contrato por voluntad del trabajador, se produce una vez transcurridos los términos siguientes:

- a) quince días para los obreros, trabajadores de servicios o administrativos que desempeñan ocupaciones comprendidas en los grupos I y II de la escala salarial;
- b) dos meses para los obreros, trabajadores de servicios o administrativos que desempeñan ocupaciones comprendidas en los grupos III, IV y V de la escala salarial;
- c) tres meses para los obreros, trabajadores de servicios o administrativos que desempeñan ocupaciones comprendidas en los grupos VI, VII, VIII y IX de la escala salarial y para los que ocupen cargos que exigen como requisito un título de nivel medio;
- d) cuatro meses para los trabajadores que ocupan cargos que exigen, como requisito un título de nivel superior.

Para las provincias de La Habana y Ciudad de la Habana, mediante disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden establecerse otros términos de aviso previo. Igualmente pueden disponerse otros términos para determinados sectores, ramas o actividades, en atención a la índole de la labor que se realiza o para asegurar el cumplimiento de obligaciones legales contraídas por el trabajador.

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

ARTÍCULO 55: En los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, el término del aviso previo por parte del trabajador es de quince días.

El término es de treinta días para los contratos a domicilio con carácter permanente y de siete días para los contratos de aprendizaje y a domicilio con carácter temporal.

La notificación del trabajador a la administración debe ser por escrito.

ARTÍCULO 56: El contrato de trabajo por tiempo indeterminado termina por iniciativa de la administración por las causas siguientes:

- a) ineptitud del trabajador para realizar un trabajo, debidamente demostrada;
- b) falta de idoneidad del trabajador para el desempeño de la ocupación o cargo asignado, cuando se trata del incumplimiento de condiciones específicamente establecidas en el contrato;

- c) declaración de disponibilidad del trabajador, siempre que no exista otro trabajo que pueda realizar o que existiendo no sea aceptado por él;
- d) invalidez parcial del trabajador, cuando se haya agotado, las posibilidades para su ubicación en la entidad laboral;
- e) separación definitiva del trabajador de la entidad o del sector o actividad, por violar la disciplina laboral;
- f) sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos, cuando exceda de seis meses;
- g) cumplimiento del plazo de la licencia no retribuida de maternidad para el cuidado de los hijos o, en su caso, del término del derecho a la prestación social, sin que la trabajadora, o el trabajador que la disfruta, se haya reintegrado al trabajo;
- h) sanción de privación de libertad por sentencia firme, en los casos de los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra;

En los casos de los incisos c) y d), cuando corresponde la terminación de la relación laboral, los trabajadores reciben la protección que la ley establece.

ARTICULO 57: La terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado por las causas que aparecen en los incisos a), b), c) y d) del artículo precedente y del contrato a domicilio permanente, debe ser comunicada al trabajador por escrito con 30 días de antelación a la ejecución de la baja, por la administración

Durante el plazo antes referido, la administración, dentro de las posibilidades que brinde la producción o los servicios, concede facilidades al trabajador para que gestione un nuevo empleo.

ARTICULO 58: El contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra se concierta para realizar labores eventuales o emergentes, así como para el adiestramiento de egresados de nivel medio o superior y el cumplimiento del servicio social; no obstante, cuando se cumplen los requisitos establecidos, pueden concertarse contratos de trabajo por tiempo determinado para desarrollar labores de carácter permanente: para sustituir trabajadores ausentes durante el cumplimiento de misiones internacionalistas; movilizaciones militares; licencias de maternidad, enfermedad o accidente; privación de libertad preventiva o por períodos inferiores a seis meses; por acompañar al cónyuge a misiones oficiales; por licencias legítimamente autorizadas u otras causas que con carácter excepcional son autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El contrato de trabajo por tiempo determinado debe expresar la fecha de su terminación, que no puede exceder de tres años, salvo los casos de excepción que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determina.

ARTÍCULO 59: La terminación del contrato de trabajo por tiempo determinado o de ejecución de un trabajo u obra antes del plazo previsto, debe comunicarse por escrito al trabajador por la administración, con 15 días de antelación.

Igual término es de aplicación en los contratos de aprendizaje y a domicilio de carácter temporal.


ARTÍCULO 60: La relación de ocupaciones y cargos en que se puede utilizar el contrato de trabajo por tiempo determinado, para la realización de labores u obras en lugares lejanos al domicilio de la entidad o cuya duración está determinada por la realización de un proyecto definido, se acuerda por la administración y la organización sindical correspondiente y se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo. Si se trata de nuevas ocupaciones o cargos en los que se puede utilizar el contrato por tiempo determinado para las labores antes mencionadas, se inscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo, cumpliendo con el procedimiento establecido en la legislación vigente en esa materia.

La utilización del contrato por tiempo determinado en estas condiciones solo puede efectuarse en las plazas que aparecen aprobadas conjuntamente con la organización sindical y recogidas en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 61: La administración que contrata a un trabajador por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra puede liquidarle las vacaciones al mismo en cada pago o al finalizar el contrato. No obstante, cuando la relación laboral se presume que debe extenderse por un período superior al año, las vacaciones anuales pagadas se acumulan y disfrutan por el trabajador según lo establecido en la legislación de aplicación general.

ARTICULO 62: Si al vencimiento del término pactado en el contrato de trabajo por tiempo determinado, continúa la relación laboral por un período superior a treinta días, sin que medie prórroga del mismo, el contrato original se transforma en contrato por tiempo indeterminado y el trabajador tiene derecho a exigir la suscripción del nuevo contrato y la administración debe proceder de inmediato a su concertación.

ARTÍCULO 63: El contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra que excede de seis meses, termina por iniciativa de la administración, antes de concluir el término pactado, por las causas siguientes:

- 
- a) pérdida de la idoneidad demostrada del trabajador para el desempeño de la ocupación o cargo como consecuencia de no haber mantenido los requisitos de aptitud, el incumplimiento de normas de conducta general o específica o, en su caso, de determinadas características personales, cuando así lo establece la ley;
  - b) incorporación del trabajador al cual se encontraba sustituyendo;
  - c) amortización de la plaza que ocupaba en sustitución del trabajador ausente, antes de la incorporación del mismo;
  - d) aplicación al trabajador de la medida de separación definitiva de la entidad, o del sector o actividad, cuando proceda, por la inobservancia de las normas de disciplina establecidas en la ley y en los reglamentos disciplinarios internos;
  - e) incumplimiento por el trabajador de las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo;
  - f) cumplimiento del plazo de la licencia no retribuida o en su caso del término del derecho a la prestación social, para el cuidado de hijos, sin que la trabajadora o el trabajador se haya reintegrado al trabajo;
  - g) sanción de privación de libertad por sentencia firme, en los casos de los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, y a domicilio de carácter temporal;
  - h) falta de abastecimiento técnico material que impide cumplir la labor pactada; y
  - i) cumplimiento de la labor pactada.

ARTÍCULO 64: El contrato de trabajo a domicilio se suscribe para actividades productivas o de servicios, por encargo de la administración previa aprobación de la Dirección de Trabajo Provincial.

ARTÍCULO 65: La administración puede suscribir el contrato de trabajo a domicilio con cualquier interesado, con excepción de los pensionados por invalidez total.


ARTÍCULO 66: El contrato de trabajo a domicilio puede suscribirse con carácter temporal y, excepcionalmente, con carácter permanente, en las actividades que a esos fines establecen la administración y la organización sindical correspondiente y se inscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Cuando el contrato a domicilio es de carácter permanente, el trabajador es considerado fijo y le asisten todos los derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral y de seguridad social vigente.

ARTÍCULO 67: Los contratos de trabajo a domicilio se concertan bajo las condiciones

generales siguientes:

- a) en el caso que el contrato tenga carácter temporal, termina cuando cualquiera de las partes decide no continuar la relación laboral, correspondiendo a la parte que toma la decisión informarlo a la otra con siete días hábiles de antelación al cese de esta relación;
- b) cuando se trata de un contrato de carácter permanente, la relación laboral termina por las mismas causas establecidas para el contrato por tiempo indeterminado;
- c) la entidad entrega la materia prima y demás objetos y medios de trabajo para la elaboración de la producción o la realización del trabajo encomendado, en caso de que dichos medios no pertenecen al trabajador;
- d) la inutilización, extravío o sustracción de la materia prima y demás objetos y medios de trabajo entregados al trabajador a domicilio es indemnizado por éste a la entidad, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente sobre la responsabilidad material, con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le puede ser exigible;
- e) las partes convienen el lugar y fecha de entrega y recogida de la materia prima y de los artículos y productos elaborados;
- f) el contrato contiene las especificaciones en cuanto a la calidad de la producción a elaborar o del trabajo pactado;
- g) las partes convienen el salario y las formas y sistemas de pago por el trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, así como la fecha, lugar y periodicidad en que se efectúa la remuneración;
- h) la entidad establece e informa al trabajador las reglas para fiscalizar oportunamente la ejecución de la producción o del trabajo pactado;
- i) al trabajador cuya relación laboral es de carácter permanente, se aplica la legislación en materia de justicia laboral; y
- j) la entidad es la encargada de comercializar la producción.

 ARTÍCULO 68: Se establece el contrato de trabajo de aprendizaje o el anexo en el caso de los trabajadores que tienen formalizada su relación laboral mediante contratos de trabajo por tiempo indeterminado, como instrumento para aplicar el concepto del estudio como una forma de empleo. También se utiliza este contrato para aquellas personas que son seleccionadas provenientes de fuentes externas, con el objetivo de incorporarse a cursos de capacitación y desarrollo.

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

ARTÍCULO 69: A los trabajadores contratados por tiempo indeterminado se les confecciona el anexo al contrato cuando se incorporan a tiempo completo a un curso de capacitación y desarrollo, en el cual se señalan las obligaciones contraídas con la entidad, el período de su vigencia, la fecha en que se pone en vigor y la conformidad de las partes mediante las firmas correspondientes.

ARTÍCULO 70: Las personas que tienen suscrito el contrato de trabajo de aprendizaje perciben un estipendio, si se trata de incorporadas a cursos de capacitación y desarrollo para el acceso al empleo, o reciben el salario establecido, en el caso de trabajadores incorporados al estudio como una forma de empleo o para su capacitación y desarrollo. En todos los casos tienen los derechos laborales y de seguridad social regulados en la legislación general o específica vigente.

ARTÍCULO 71: La relación establecida mediante el contrato de trabajo de aprendizaje, termina por las causas generales siguientes:

- a) cumplimiento del término o de los objetivos del curso;
- b) iniciativa de cualquiera de las partes;

- c) movilización para el cumplimiento del Servicio Militar Activo;
- d) otras establecidas legalmente.

ARTÍCULO 72: El contrato de trabajo de aprendizaje o el anexo correspondiente al contrato de trabajo por tiempo indeterminado, puede terminar, por iniciativa de la administración, por las causas siguientes:

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

ARTÍCULO 73: Para los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, a los que se habilita como anexo a su contrato de trabajo el de aprendizaje, la aplicación de cualquiera de las causales previstas en el artículo anterior no deriva la terminación de su relación laboral con la entidad.

ARTÍCULO 74: La administración, al valorar la naturaleza y connotación de la causa que origina la desvinculación del trabajador del curso, puede aplicar en su caso, los procedimientos establecidos en materia de disciplina laboral.

ARTÍCULO 75: Los contratos de aprendizaje o el anexo correspondiente, que se conciertan para enviar al personal a cursos de capacitación y desarrollo dentro o fuera del país, incluyen una cláusula que establece la obligación del cursista graduado, de permanecer laborando en la entidad por el periodo convenido para aportar los conocimientos y habilidades adquiridos.

ARTÍCULO 76: Los egresados de los cursos de capacitación y desarrollo que son seleccionados para incorporarse a la entidad están en la obligación de laborar en esta por un período equivalente al doble del tiempo que se invirtió en calificarlos, siempre que dicho período no exceda de tres años, lo que se consigna en el contrato de aprendizaje.

El trabajador contratado por tiempo indeterminado que suscriba un anexo a su contrato de trabajo para su capacitación y desarrollo, asume la obligación señalada en el primer párrafo

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

## CAPITULO VI

### TRASLADO Y SUSPENSION DE LA RELACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 77: El traslado provisional del trabajador para otra plaza de igual o diferente calificación, puede efectuarse ante situaciones de emergencia para evitar la paralización de las labores o eliminar sus consecuencias o un grave perjuicio para la economía. Dicho traslado no puede exceder, sin el consentimiento del trabajador, de sesenta días al año ni implicar afectación salarial para él.

ARTÍCULO 78: Para efectuar el traslado con carácter definitivo por necesidades de la producción o los servicios se precisa el consentimiento del trabajador.

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

ARTÍCULO 79: El traslado del trabajador por interrupción del proceso laboral, reestructuración, reorganización, racionalización, invalidez parcial, pérdida de la idoneidad

demostrada, u originado por medida disciplinaria, se rige por las regulaciones jurídicas laborales específicas para cada una de estas figuras.

ARTÍCULO 80: Por la suspensión de la relación laboral se interrumpen temporalmente alguno o algunos de los efectos del contrato de trabajo, sin que desaparezca el vínculo laboral entre las partes.

ARTÍCULO 81: La suspensión de la relación laboral se produce cuando por disposición legal, medida disciplinaria impuesta por autoridad competente o fuerza mayor, el trabajador no puede realizar el trabajo para el cual ha sido contratado.

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

ARTÍCULO 82: La suspensión de la relación laboral no hace perder al trabajador la plaza que ocupa ni la antigüedad reconocida en la legislación específica, salvo en los casos de excepción establecidos en la ley y puede ser beneficiado con otros derechos laborales que le pueden corresponder, según lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 83: Cuando mediante fallo, sentencia o decisión firmes del órgano o de la autoridad competente, se haya dispuesto al amparo de la ley la indemnización mediante el pago del salario a un trabajador, la estimulación salarial, que le hubiere correspondido, se considera como parte del salario.



#### CAPITULO VII DESIGNADOS Y ELECTOS

ARTÍCULO 84: La relación laboral para ocupar cargos de dirección y de funcionarios se formaliza mediante el nombramiento o designación del trabajador por la autoridad u órgano facultado para ello, en los términos y condiciones que se establecen en la legislación específica vigente.

ARTÍCULO 85: La relación laboral para cargos electos que de acuerdo a la ley, tienen carácter profesional, se formaliza con el certificado de elección o documento similar y es efectiva desde la fecha de toma de posesión.

ARTÍCULO 86: Los designados para ocupar cargos de dirigentes y de funcionarios y los electos, no pueden ser contratados para desempeñar otro empleo, salvo para cargos docentes, de investigación científica u otro, que les sean aprobados por decisión expresa de la autoridad u órgano que los designó.

ARTÍCULO 87: A las relaciones laborales de los trabajadores de las categorías ocupacionales de obreros, administrativos y servicios, que debido a sus características se cubren por designación, les son aplicables las disposiciones relativas a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado establecidas para el centro de trabajo, sector o actividad en que laboran, con excepción de las cuestiones de inicio y modificación de la relación laboral, las que se rigen por la legislación específica.


#### CAPÍTULO VIII EXPEDIENTE LABORAL

ARTÍCULO 88: El Expediente Laboral contiene los datos y antecedentes de la historia laboral del trabajador, estando la administración en la obligación de confeccionar, actualizar y conservar en perfecto estado el de cada uno de los trabajadores con los que establece una relación laboral por un período superior a 6 meses, debiendo ser utilizado como documento de registro y consulta para el empleo, la promoción, la capacitación y desarrollo y el examen del desempeño laboral del trabajador.

La administración también conserva el Expediente Laboral que solicitó a la entidad laboral de procedencia del trabajador, en correspondencia con lo establecido en los artículos 92 y 97 del

presente Reglamento.

ARTÍCULO 89: El Expediente Laboral debe contener los documentos siguientes:

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

ARTÍCULO 90: La Hoja Resumen a que se refiere el inciso n) del artículo precedente contiene los nombres y apellidos, domicilio, número de carnet de identidad y estado civil del trabajador, y además:

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

ARTÍCULO 91: Para tramitar la baja del trabajador, la administración, la organización sindical y el interesado, revisan de conjunto los documentos que integran el Expediente Laboral y se confecciona la Hoja Resumen que reseña los aspectos esenciales de la vida laboral del trabajador durante su permanencia en la entidad, con el contenido que regula el artículo precedente.

La Hoja Resumen se confecciona al efectuar la baja del trabajador de la entidad, y los datos que en ella se consignan deben corresponderse fielmente con los que aparecen en su Expediente Laboral, siendo firmada por la administración, la organización sindical y el trabajador.

La Hoja Resumen se confecciona en original y dos copias. El original se incluye en el Expediente Laboral, una copia es entregada al trabajador y la otra permanece archivada en la entidad.



ARTÍCULO 92: En los casos en que el trabajador de cualquier categoría ocupacional cause baja de la entidad para incorporarse a otra, el jefe de la entidad de procedencia tiene la responsabilidad de remitir directamente su Expediente Laboral, así como la Hoja Resumen, a la administración de aquella que pretende contratarlo, dentro de los 90 días naturales siguientes al de haber recibido la solicitud de esta última. La administración de la entidad que contrata, tiene la responsabilidad y obligación de gestionar el Expediente Laboral y la Hoja Resumen con la de procedencia.

En el caso en que durante el período de prueba o al concluir el mismo, el trabajador a que se refiere el párrafo precedente, no es admitido por no reunir las condiciones y requisitos previstos para el cargo u ocupación o, por su interés propio, no se formaliza la relación laboral, la administración de la entidad que solicitó el Expediente Laboral, lo conserva junto a la Hoja Resumen, consignando en esta última la causa de la no formalización.

ARTÍCULO 93: Si por cualquier motivo la entidad no recibe el Expediente Laboral y la Hoja Resumen a que se refiere el artículo anterior de la presente Resolución, puede contratar al trabajador por el período de prueba establecido.

ARTÍCULO 94: Si vencido el término establecido de los 90 días, no se ha recibido el Expediente Laboral y la Hoja Resumen, la administración de la entidad contratante realiza las acciones necesarias para obtenerlos directamente en la entidad de procedencia. Si se comprueba que el Expediente Laboral se ha extraviado se solicita una copia de la Hoja Resumen archivada en la entidad de procedencia, como elemento indispensable para evaluar al aspirante que interesa ingresar.

La entidad de procedencia está obligada a la reconstrucción del Expediente Laboral dentro del término de 30 días hábiles de conformidad con lo regulado tal como se establece en el artículo 98 del presente Reglamento.

ARTÍCULO 95: En caso de fallecimiento del trabajador o de baja debido a salida definitiva del país, se le entrega el Expediente Laboral a los familiares y, si estos no lo reciben por cualquier causa, la administración lo mantiene bajo su custodia por el período de un año, decursado el cual es incinerado, y archivada la Hoja Resumen.

ARTÍCULO 96: En el caso de trabajadores a los que se les impone una sanción de privación de libertad mayor de seis meses, el Expediente Laboral permanece en la entidad por el término de cinco años, momento en el cual se entrega a sus familiares y, de estos no recibirlo, permanecerá en la entidad durante diez años y dentro de ese término la administración continúa gestionando su entrega a un familiar u otra persona que autorice el trabajador sancionado. Si decursado ese período no se ha podido entregar el Expediente se procede a su incineración y se archiva la Hoja Resumen.

ARTÍCULO 97: En el caso del trabajador que abandona su centro de trabajo sin que se conozca su paradero, el Expediente Laboral permanece en la entidad durante cinco años. Si en ese periodo de tiempo no ha sido solicitado por ningún otro centro de trabajo, el Expediente Laboral permanece en la entidad por diez años. Cuando decursado ese período no ha sido solicitado el Expediente por otro centro de trabajo, se procede a su incineración, levantando el acta correspondiente y se archiva la Hoja Resumen en la entidad.

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

ARTÍCULO 98: En caso de deterioro o pérdida parcial o total de los expedientes laborales, las administraciones son responsables con esta situación y deben realizar todas las gestiones necesarias para reconstruir la historia laboral de los trabajadores afectados.

A tales efectos, las administraciones están obligadas a expedir las certificaciones oficiales que sean requeridas en el proceso de reconstrucción de los expedientes laborales extraviados o destruidos, a solicitud de los trabajadores, de las direcciones de trabajo u otras entidades.

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

ARTÍCULO 99: La administración debe poner a la firma de cada trabajador una vez al año, el registro de tiempo de servicios y salarios devengados.

El trabajador tiene derecho a examinar su Expediente Laboral en cualquier momento, en presencia de los funcionarios competentes y de un dirigente de la organización sindical, si así lo solicita.

ARTÍCULO 100: Si antes de concluir el período de prueba la administración decide rescindir el contrato de acuerdo con lo establecido en la ley, el Expediente Laboral del trabajador, así como la Hoja Resumen permanecen en el centro de trabajo, por el término de diez años o hasta que sea solicitado por otra entidad, siendo dicha administración la responsable de su custodia y de lo que se establece en el presente Reglamento respecto a los expedientes laborales.

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

ARTÍCULO 101: Si el trabajador que solicitó la baja expone que esta no es con el objetivo de su incorporación a otra entidad, el Expediente Laboral permanece por cinco años en la entidad, lo cual no le impide tener acceso al mismo. Cuando en ese período no es solicitado por ningún centro de trabajo se procede a su incineración, dejando archivada la Hoja Resumen en la entidad.

En el caso de la reincorporación del trabajador a otra entidad, la administración tiene la obligación de obtener directamente del centro de trabajo de procedencia una copia de la Hoja Resumen, como elemento indispensable para evaluar al aspirante que interesa ingresar.

ARTÍCULO 102: En aquellas entidades donde las condiciones así lo permitan, el Jefe está facultado para disponer mediante Resolución, que el registro del Expediente Laboral se lleve en soporte informático, cumpliendo lo establecido en la legislación vigente.

El procedimiento para llevar en soporte informático el registro del Expediente Laboral se establece por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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



## CAPÍTULO IX ESCALAFONES

ARTÍCULO 103: En aquellas entidades en que resultan necesarios, se confeccionan escalafones, de acuerdo con los criterios de la administración y la organización sindical correspondiente:

En estos casos se pueden confeccionar, como máximo, dos tipos de escalafones, en los que son incluidos los trabajadores en orden, según la mayor antigüedad. Estos son:

- a) un escalafón general para todos los trabajadores que laboran en la entidad o en cada uno de sus establecimientos, si los tuviera, según la fecha de ingreso en la entidad o establecimiento; y
- b) un escalafón por cargos u ocupaciones, según la fecha de ingreso a estos, dentro de la entidad.

ARTÍCULO 104: El escalafón general se utiliza para que los trabajadores idóneos elijan turnos y condiciones de trabajo en las unidades organizativas, cuando estos se encuentran sujetos a elección, teniendo en cuenta en los casos en que proceda, las normas específicas establecidas de común acuerdo entre la administración y la organización sindical de la entidad, o aquellas

disposiciones legales que regulen dicha elección.

ARTÍCULO 105: El escalafón por cargos u ocupaciones se utiliza solamente en aquellos casos en que por las características de la actividad que en ellos se desarrollan, resulta más apropiado para elegir turnos, rutas, o cualquier otra condición de trabajo.

ARTÍCULO 106: En las entidades, cuando así resulta necesario, se confecciona un nuevo escalafón en los casos siguientes:

- a) cuando se fusionan dos o más entidades laborales, creándose una nueva;
- b) cuando una entidad laboral asimila trabajadores de otra entidad que se extingue y en las nuevas condiciones se requiere el escalafón; y
- c) cuando una entidad laboral asimila trabajadores que desempeñaban determinada actividad en otra, cuyas funciones van a ser asumidas por la primera.

En los casos mencionados en los incisos anteriores, al confeccionar el nuevo escalafón se les reconoce a estos trabajadores la fecha de ingreso en su entidad de procedencia.

ARTÍCULO 107: La fecha de ingreso acreditada por los trabajadores en sus entidades o establecimientos se respeta, a los efectos de determinar su antigüedad, cuando regresan después de haber estado:

- a) incorporados a cursos de capacitación y desarrollo;
- b) trabajando en organizaciones políticas y de masas;
- c) movilizados por las organizaciones políticas y de masas, el Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y el Ministerio del Interior;
- d) sometidos a movimientos provisionales por necesidades de la producción o los servicios, en otro establecimiento o entidades laborales;
- e) movilizados en tareas internacionalistas;
- f) incorporados a trabajos sociales o a la microbrigada;
- g) disfrutando de licencia deportiva, cultural u otras licencias, retribuidas o no, al amparo de la legislación vigente;
- h) ejerciendo funciones como presidentes y vicepresidentes en los órganos del Poder Popular; y
- i) suspendida su relación laboral por otras causas previstas en la legislación vigente.

ARTÍCULO 108: Cualquier otro aspecto sobre los escalafones de la entidad, que no se oponga a lo que por el presente Reglamento y la legislación se dispone, puede acordarse de conjunto entre la administración y la organización sindical correspondiente e inscribirse en el Convenio Colectivo de Trabajo.

## CAPÍTULO X EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 109: La evaluación del desempeño de los trabajadores es la medición sistemática de la actividad laboral que realizan durante un período de tiempo y de su potencial desarrollo en el ámbito de la entidad laboral. Identifica los tipos de problemas del personal evaluado, sus fortalezas, debilidades, posibilidades y capacidades; los caracteriza y constituye la base para la elaboración del plan de desarrollo, acorde con las necesidades individuales. Permite a la administración contar con información para decidir sobre la permanencia, promoción y envío de los trabajadores a cursos de capacitación y desarrollo.

ARTÍCULO 110: La evaluación del desempeño se realiza por el jefe del evaluado y comprende a los trabajadores de todas las categorías, excepto a los cuadros, dirigentes, y funcionarios, que se rigen por los decretos leyes números 196 y 197, ambos de 15 de octubre de 1999.

La administración, de conjunto con la organización sindical, elabora las reglas que rigen la evaluación del desempeño de los trabajadores, lo cual se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

La evaluación del desempeño de los técnicos se rige por las regulaciones generales dictadas al efecto, excepto en los casos en que rige una ley específica para determinado sector, rama o actividad.

ARTÍCULO 111: La periodicidad con que se efectúa la evaluación del desempeño es convenida entre la administración y la organización sindical, pudiendo efectuarse cortes parciales de los resultados alcanzados por el trabajador antes de la conclusión de la evaluación.

ARTÍCULO 112: El trabajador tiene derecho de discutir la evaluación con su jefe y manifestar sus opiniones. En caso de inconformidad puede reclamar ante el jefe inmediato superior al que realizó la evaluación, el que decide lo que procede dentro de los 30 días posteriores. Contra esa decisión no cabe recurso de apelación

El trabajador evaluado puede reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, en el caso en que aprecie violaciones de las normas y procedimientos establecidos para la evaluación del desempeño.

## CAPÍTULO XI CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

ARTÍCULO 113: Se identifica la Capacitación como el conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades, dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.

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

ARTÍCULO 114: Los principios fundamentales en que se basa la capacitación y desarrollo son los siguientes:

- a) es un proceso continuo, permanente, flexible y dinámico;
- b) el máximo responsable del proceso es el jefe directo quien debe planificar, organizar, ejecutar y controlar la actividad;
- c) es una inversión y no un costo;
- d) requiere de un ambiente propicio para el aprendizaje, es decir, una organización del trabajo basada en funciones amplias y enriquecidas, así como una participación efectiva de los implicados, jefes y trabajadores;
- e) debe contemplar no sólo las acciones necesarias para dotar de conocimientos y habilidades en el corto plazo, sino poder anticiparse a los cambios que deben producirse en las entidades;
- f) debe abarcar a todos los trabajadores y tener como vanguardia a los dirigentes de la entidad;
- g) debe basarse en una estrecha relación entre la teoría y la práctica y orientarse hacia un desempeño efectivo en la organización; y
- h) debe basarse en la determinación de las necesidades de aprendizaje para garantizar la integración del trabajador a la entidad, su adaptación al puesto, la actualización de sus competencias y su continuo desarrollo.

ARTÍCULO 115: Para llevar a cabo las acciones de capacitación y desarrollo por el centro de trabajo, la administración selecciona los trabajadores que fungirán como instructores entre los más calificados.

ARTÍCULO 116: Las administraciones confeccionan, con la participación de la organización sindical, la propuesta del Plan de Capacitación y Desarrollo de sus trabajadores y el presupuesto de gastos, acorde con los modos de capacitación a emplear y las acciones de carácter interno o externo que llevar a cabo para su cumplimiento, los que son aprobados por el Jefe de la entidad y debe formar parte del Convenio Colectivo de Trabajo.

## CAPÍTULO XII GRADUADOS EN ADIESTRAMIENTO

ARTÍCULO 117: Se consideran graduados en adiestramiento, a los recién graduados de nivel medio superior profesional y de nivel superior, que son incorporados a una entidad laboral y que proceden de:

- a) el plan de asignación centralizada aprobado por el organismo competente, a partir de las necesidades presentadas por las entidades laborales;
- b) cursos dirigidos de la enseñanza superior;
- c) cursos regulares diurnos de la Enseñanza Técnica Profesional pertenecientes al Sistema Nacional de Educación; y
- d) recién egresados de la Enseñanza Técnico Profesional, asignados por las direcciones de Trabajo municipales del Poder Popular.

La capacitación y desarrollo de graduados de nivel superior en adiestramiento, que excepcionalmente son ubicados en cargos de dirección en diferentes órganos y organismos, se lleva a cabo conforme a lo establecido en la ley.

ARTICULO 118: La evaluación de los resultados obtenidos por el graduado en el adiestramiento, durante las etapas y al final del mismo, es realizada por el jefe inmediato, de conjunto con el tutor designado y es aprobada por el jefe inmediato del evaluador, debiendo ser firmada por el adiestrado y el evaluador.

En caso de inconformidad con el resultado de la evaluación final, el adiestrado puede acudir al Órgano de Justicia Laboral de Base, en correspondencia con lo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 119: Si durante el período de adiestramiento se le conceden al graduado licencias retribuidas o no, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, se considera interrumpido dicho adiestramiento, el cual debe completarse cuando se incorpora nuevamente al trabajo.

## CAPITULO XIII FORTALECIMIENTO DEL ORDEN LABORAL

ARTÍCULO 120: Los trabajadores de todas las categorías ocupacionales vienen obligados a observar la disciplina laboral establecida, por constituir un elemento esencial para la consecución de los objetivos económicos de la entidad laboral.

ARTÍCULO 121: El jefe de la entidad, dentro de las facultades y atribuciones legales otorgadas, determina la organización del trabajo y el consecuente orden laboral que la sustenta, así como estimula a los trabajadores por los éxitos laborales.

A tales fines elabora y actualiza, de conjunto con la organización sindical, de conformidad con lo dispuesto en la ley, el Reglamento Disciplinario Interno, cuyo contenido se somete a análisis y discusión en asamblea de trabajadores antes de aprobarlo. Una vez aprobado forma parte integrante del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 122: Las administraciones de las entidades laborales están facultadas para aplicar medidas disciplinarias adecuadas, a aquellos trabajadores que violan el orden laboral establecido.

Dichas medidas deben estar basadas en los principios, normas y procedimientos establecidos en la legislación vigente.

Carece de validez el apartado o artículo de Reglamento Disciplinario, donde aparece, como única medida aplicable, la separación definitiva de la entidad, o en su caso del sector o actividad, ante hechos de cualquier gravedad. Las acciones basadas en tales preceptos son nulas.

ARTÍCULO 123: El objetivo primordial de las medidas disciplinarias, es contribuir a la

educación laboral de los trabajadores que han incurrido en infracciones, siempre que sea factible y conveniente, en su propio colectivo, cuya responsabilidad fundamental consiste en la labor de seguimiento sistemático de la administración y la organización sindical, estimulándolos a que subsanen el error cometido.

Salvo los casos de trabajadores reincidentes, o que sin ser reincidentes hayan cometido una indisciplina de las que atentan contra los bienes de la entidad o de terceros, que deben ser reeducados en otra dependencia de la entidad u organismo, compete a la administración y a la organización sindical, estimular que el trabajador subsane el error cometido en la propia entidad.

ARTÍCULO 124: En los procesos disciplinarios, aún en los casos en que están involucrados varios trabajadores de diferentes categorías ocupacionales, el análisis debe ser integral e individualizado, aplicando medidas disciplinarias proporcionales a las responsabilidades de cada cual en los hechos.

ARTÍCULO 125: En las violaciones de la disciplina en que así corresponda, las administraciones, al adecuar la medida disciplinaria, sin disminuir la exigencia, realizan un análisis integral de cada caso en consulta con la organización sindical, para posibilitar que el trabajador que incurrió en la violación cumpla la medida disciplinaria en la entidad, realizando un trabajo con características diferentes a la que desarrollaba, de forma tal que su propio colectivo laboral contribuya a su necesaria rehabilitación.

ARTÍCULO 126: Cuando se trata de violaciones que consisten en hechos o conductas en ocasión del trabajo, que pueden ser constitutivas de delitos de los que atentan contra los valores de la entidad o de terceros, la administración aplica una de las medidas previstas en el artículo 16 del Decreto Ley No. 176 de 15 de agosto de 1997.

ARTÍCULO 127: Cuando el trabajador reincide en la infracción de la disciplina laboral considerada grave o incurre en una considerada muy grave, la administración puede imponerle la medida disciplinaria de separación definitiva de la entidad o, en los casos previstos en la legislación, la del sector o actividad de la Educación, la Investigación Científica, el Turismo Internacional, los centros asistenciales de la Salud y de la rama de Transporte Ferroviario.

ARTÍCULO 128: En el caso que la medida disciplinaria aplicada es la de traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distintas, o de traslado a otra plaza con pérdida de la que ocupaba, y no exista una apropiada en el centro de trabajo, la administración garantiza el cumplimiento de la medida en otro centro o entidad del mismo organismo.

ARTÍCULO 129: A los fines de propiciar el cumplimiento de lo establecido en el artículo anterior, las administraciones efectúan el traslado de los trabajadores sancionados, hacia plazas que no hayan sido cubiertas, después de concluido el proceso de convocatoria para la promoción de los trabajadores.

ARTÍCULO 130: El término para imponer la medida disciplinaria se suspende, por solo una vez, durante el período en que la trabajadora o en su caso el trabajador se encuentran de licencia pre y post natal, con incapacidad temporal para trabajar debido a enfermedad profesional o accidente de trabajo, movilización militar o económica, que impida su asistencia al centro de trabajo.

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

ARTÍCULO 131: Debido a que tiene efectos opuestos a la acción disciplinaria ya que afecta el

orden laboral, las administraciones no conceden la baja a solicitud del infractor de la disciplina, antes de la aplicación de la medida disciplinaria que corresponda.

ARTÍCULO 132: En cada entidad o centro de trabajo se debe mantener actualizado el registro consecutivo anual de las medidas disciplinarias aplicadas, donde constan los escritos sancionadores hasta la rehabilitación del trabajador.

ARTICULO 133: No corresponde la aplicación de las medidas derivadas de los procedimientos de idoneidad, ante hechos considerados como violaciones de la disciplina laboral en la ley y el Reglamento Disciplinario, debido a que con ello se sustrae al trabajador del procedimiento establecido para los procesos disciplinarios, a la vez que dicha práctica conduce al pago de una garantía salarial al presunto infractor.



#### CAPITULO XIV INTERRUPTOS Y DISPONIBLES

ARTICULO 134: Es responsabilidad de la administración, la atención a los trabajadores que ven interrumpida su actividad laboral por paralización transitoria y de aquellos que resultan disponibles por reducción de personal. A estos efectos les explica, con claridad y transparencia, el problema surgido y las medidas para su atención oportuna.

ARTICULO 135: Las acciones que realizan las administraciones, los organismos administrativos, las direcciones de trabajo y los consejos de administración, están dirigidas a garantizar el pleno empleo y reducir al mínimo los trabajadores interruptos y disponibles.

ARTÍCULO 136: Se considera interrupción laboral a la paralización del proceso de trabajo que provoca la inactividad en la labor del trabajador durante su jornada laboral o por un período igual o superior a esta, y se produce por alguna de las causas generales siguientes:

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

ARTÍCULO 137: La administración determina las causas específicas de interrupción laboral atendiendo a las características de su producción o prestación de servicios, lo cual se incluye en el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 138: Ante la ocurrencia de una interrupción laboral, la administración procede de la forma siguiente:

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

ARTÍCULO 139: La administración, previa consulta con la organización sindical y teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Ingreso, determina quienes son los trabajadores afectados

por la interrupción y consecuentemente quienes son los trabajadores que permanecen laborando en el centro de trabajo y a quienes hay que reubicar temporalmente, incorporarlos al estudio o a una labor socialmente útil en el territorio.

ARTÍCULO 140: En los casos de interrupción laboral la administración está obligada a la reubicación temporal, dentro o fuera de la entidad, de los trabajadores afectados a su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo o a labores socialmente útiles en el territorio.

ARTÍCULO 141: La administración, de común acuerdo con la organización sindical, adopta las acciones correspondientes para la recuperación de la producción dejada de realizar por interrupciones laborales, siempre que sea factible.

ARTÍCULO 142: El trabajador reubicado temporalmente así como aquel que debe permanecer en su puesto de trabajo en espera del restablecimiento del proceso de producción o de servicios, tiene derecho al cien por ciento de su salario fijo diario, con excepción de aquel al que le es imputable la ocurrencia de la interrupción, que no tiene derecho a garantía salarial alguna.

ARTÍCULO 143: Cuando excepcionalmente no resulta posible reubicar al trabajador, este recibe una garantía salarial equivalente al cien por ciento de su salario fijo diario durante los primeros treinta días hábiles, computados estos de forma consecutiva o no, dentro del año calendario de que se trata.

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

ARTÍCULO 144: Cuando la administración prevé una interrupción laboral de manera consecutiva, por períodos que exceden de los 30 días y se requiere conservar la fuerza laboral hasta tanto sea restablecida la producción o la prestación de servicios, debe proponer a sus niveles superiores el tratamiento laboral y salarial aplicable a que dichos trabajadores, durante el tiempo que se mantiene la interrupción.

Estas propuestas son tramitadas, de común acuerdo, por los organismos de la Administración Central del Estado, y en su caso por los consejos de la Administración provinciales, y el Sindicato Nacional correspondiente, con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 145: al trabajador interrumpido que injustificadamente, a juicio de la administración y la organización sindical correspondiente, no acepta una reubicación temporal en un cargo u ocupación, la incorporación al estudio o realizar labores socialmente útiles en el territorio y para cuyo desempeño se encuentra física y mentalmente apto, se le suspende su relación laboral, sin derecho a garantía salarial alguna.

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

ARTÍCULO 146: El tratamiento laboral y salarial a los interrumpidos que por la presente se dispone, no es aplicable a los trabajadores que laboran en las actividades manuales y mecanizadas agropecuarias y silvícolas.

Tampoco es de aplicación en aquellas actividades para las que existen disposiciones jurídicas específicas que contemplan el tratamiento laboral y salarial a las interrupciones.

ARTÍCULO 147: Se considera trabajador disponible aquel que es necesario reubicar como consecuencia de la amortización de su plaza, debido a:

- a) proceso de reestructuración o redimensionamiento en el sistema empresarial;
- b) cambios estructurales o institucionales en la organización del Estado, empresas, uniones y otras entidades laborales, o extinción o fusión de las mismas;
- c) disminución del nivel de actividad por causas de índole económica;
- d) aplicación del multioficio u otros estudios y medidas de organización del trabajo o de la producción, para lograr la más adecuada utilización de la fuerza de trabajo.



ARTÍCULO 148: El tratamiento laboral y salarial que por la presente se dispone para los trabajadores disponibles, es aplicable a los contratados por tiempo indeterminado, designados o elegidos para ocupar un cargo y a los contratados por tiempo determinado para cumplir el Servicio Social, así como a aquellos trabajadores que, aún cuando su relación laboral es de carácter permanente, el tipo de contrato que suscriben es por tiempo determinado, de acuerdo con regulaciones específicas emitidas al respecto.

ARTÍCULO 149: La reubicación laboral del personal disponible debe responder a la necesidad de cubrir plazas vacantes o realizar actividades que resultan imprescindibles para la entidad de que se trata, a cuyos efectos se tienen en cuenta las alternativas siguientes:

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

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

ARTÍCULO 150: La administración es la responsable de la atención directa y de la reubicación del personal declarado disponible. Informará a la Dirección de Trabajo Municipal, a la entidad inmediata superior del organismo al que pertenece, al Consejo de la Administración Municipal y a la organización sindical correspondiente, el personal declarado disponible por municipios de residencia.

ARTÍCULO 151: Los organismos de la Administración Central del Estado, las entidades nacionales, y los consejos de la Administración, deben prestar el mayor apoyo a la administración, a fin de lograr la reubicación de los trabajadores declarados disponibles en el menor plazo de tiempo posible.

ARTÍCULO 152: La Dirección de Trabajo analiza con las administraciones del territorio, ya sean de subordinación nacional o local, las necesidades de fuerza de trabajo que presentan atendiendo a las características de cada localidad y, en coordinación con las organizaciones sindicales correspondientes evaluar, la posible ubicación de los disponibles.

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

ARTÍCULO 153: Los organismos que poseen varias entidades con personal disponible en un mismo territorio pueden crear, oído el parecer del Sindicato Nacional correspondiente y previa aprobación de este Ministerio, una unidad organizativa con carácter temporal, que se encarga de la atención, reubicación definitiva y pago del salario a este personal de otras funciones que expresamente se asignan.

Con carácter excepcional el Ministerio de Trabajo y Seguridad puede autorizar otras modalidades de unidades organizativas.

ARTÍCULO 154: La administración, previa consulta con la organización sindical y teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Ingreso, determina quienes son los trabajadores que permanecen laborando en el centro y quienes quedan disponibles.

ARTÍCULO 155: La administración, de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, está en la obligación de reubicar temporal o definitivamente al trabajador declarado disponible y para ello realiza la oferta de empleo o curso de capacitación y desarrollo y procede a su reubicación, acorde con las alternativas consignadas en el Artículo 149.

ARTÍCULO 156: Los trabajadores, una vez conocida la oferta de empleo o curso, disponen de hasta cinco días hábiles para informar al jefe de la entidad o a la persona en quien este delegue, su aceptación o no.

ARTÍCULO 157: El trabajador disponible que no acepte injustificadamente la oferta de reubicación o de incorporación a cursos, o cuando abandone o no apruebe el curso sin justificación, sólo tiene derecho a recibir la garantía salarial correspondiente al primer mes de salario fijo, que hace efectiva la administración, a partir del cual procede la terminación de su relación laboral.


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

ARTÍCULO 158: Los trabajadores que se reubiquen temporalmente mantienen su vínculo laboral con su entidad de origen o con la unidad organizativa creada a esos fines.

ARTÍCULO 159: Si el trabajador incorporado a un curso de capacitación y desarrollo no puede concluirlo por causas debidamente justificadas, previo análisis de las mismas por el jefe de la entidad o la persona en quien este delegue, la administración de común acuerdo con la organización sindical analizará las posibilidades de una nueva reubicación en correspondencia con las alternativas previstas.

ARTÍCULO 160: La trabajadora disponible que arribe al período que le corresponda la licencia de maternidad, recibirá el tratamiento establecido en la legislación vigente en la materia.

ARTÍCULO 161: El trabajador reubicado temporalmente puede optar, en cuanto al salario, por las variantes siguientes:

- 
- a) mantener el ciento por ciento de la cuantía del salario promedio que viene percibiendo en la entidad en que labora;
  - b) acogerse al salario establecido para la ocupación en que ha sido reubicado y de acuerdo con la forma de pago existente en el puesto de trabajo, según la legislación vigente.

ARTÍCULO 162: Los trabajadores disponibles incorporados a cursos de capacitación y desarrollo, reciben el salario promedio.

ARTÍCULO 163: Los trabajadores reubicados temporalmente en una plaza vacante, por más de 60 días en otra entidad laboral, recibirán su salario por esta.

Cuando la reubicación laboral sea por término de hasta 60 días, el pago del salario corresponderá a la entidad de origen del trabajador o la unidad organizativa encargada de su atención según sea el caso.

ARTÍCULO 164: El trabajador disponible reubicado temporal o definitivamente o incorporado a cursos de capacitación y desarrollo, percibe el salario promedio o el del cargo u ocupación que pase a desempeñar, si este es mayor que el promedio.

ARTÍCULO 165: Las medidas que impliquen trabajadores disponibles en los organismos de la Administración Central del Estado, sus empresas y dependencias, se ejecutarán a partir de la fecha que autorice el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros en el caso de redimensionamiento o por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en los procesos de racionalización. Este proceso deberá contar con la conformidad del Sindicato Nacional correspondiente.

ARTÍCULO 166: Los procesos de racionalización que implican trabajadores disponibles, con posibilidad de reubicación laboral en el territorio, deben contar con la conformidad de la organización sindical correspondiente y son autorizado por la Dirección de Trabajo Provincial o, en su caso por la Dirección de Trabajo del Municipio Especial Isla de la Juventud.

ARTÍCULO 167: En los casos de extinción de una entidad laboral, debidamente autorizada por la autoridad facultada para ello, sin que otra se subrogue en su lugar, la administración debe informar previamente a la Dirección de Trabajo Provincial o, en su caso, a la del Municipio

Especial Isla de la Juventud, dicha autorización y esta obligada a gestionar la reubicación de los trabajadores con el órgano u organismo al que se subordina, así como con otras entidades del territorio.

ARTÍCULO 168: La administración no puede notificar al trabajador la decisión de declararlo disponible durante:

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

Quando el trabajador se reincorpora al trabajo, la notificación la efectúa la administración de su centro de origen, en caso de extinción, la que se subrogó en su lugar y se le aplicará el tratamiento laboral y salarial regulado en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 169: Los combatientes de la Guerra de Liberación y de la Lucha Clandestina que son declarados disponibles, se rigen también, en lo que corresponde, por el Decreto Ley No. 91 de 2 de diciembre de 1985.

ARTÍCULO 170: El trabajador disponible que tiene diagnosticada una invalidez total para el trabajo dictaminada por la Comisión de Peritaje Médico, cuyo expediente de pensión se vaya a iniciar o se encuentre en trámite, continúa percibiendo el subsidio que le corresponde por el régimen de seguridad social, hasta que se dicte resolución en su expediente de pensión.

ARTÍCULO 171: A los operadores de maquinaria agrícola que resultan disponibles se les mantiene el tratamiento laboral y salarial actualmente vigente para esta actividad.

ARTÍCULO 172: Los trabajadores que en virtud de las medidas organizativas o aplicables en la entidad donde prestan sus servicios, no resultan amortizadas sus plazas, pero sí modificadas en su nomenclatura y grupo salarial, y continúen realizando las mismas funciones, no son considerados disponibles y se les respeta el salario fijo que venían devengando, de resultar este superior al que le corresponda en la nueva plaza.

#### DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Se exceptúan de la aplicación de las disposiciones contenidas en este Reglamento, en lo que se oponga a las disposiciones que rigen para ellos, a los trabajadores docentes, de los polos científicos, investigadores, artistas, periodistas y trabajadores que laboran en la Aduana General de la República.

SEGUNDA: Se exceptúan asimismo de la aplicación de este Reglamento, las asociaciones económicas internacionales y las empresas de capital totalmente extranjero, las cooperativas de Producción Agropecuaria y de Créditos y Servicios, direcciones municipales, provinciales y nacionales de las organizaciones políticas, de masas y sociales, así como el personal civil de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, incluyendo el de su sistema empresarial y presupuestado, que aplican las disposiciones específicas que rigen para ellos.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Las personas que al momento de comenzar la aplicación del presente Reglamento,

de conformidad con las regulaciones sobre Política de Empleo entonces vigentes, les fue entregado en su momento para su custodia el Expediente Laboral, presentan el mismo a la administración de la nueva entidad, cuando le sea solicitado por esta, para su incorporación al trabajo.

La administración contratante debe cumplir lo establecido en el Artículo 9 de este Reglamento.

SEGUNDA: Los organismos, órganos y entidades nacionales en los que rigen, mediante resoluciones o instrucciones, regulaciones específicas sobre aplicación de aspectos contenidos en el presente Reglamento, presentan al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro del término de 60 días naturales siguientes a la fecha de su firma, la información que permite evaluar sus resultados y decidir su adecuación a las nuevas regulaciones de carácter general o dictar las que se requieren, de así estimarse necesario.

De no presentarse la información solicitada, una vez transcurrido dicho término, no tienen efectos legales.

### DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Los términos contenidos en este Reglamento se consideran expresados en días naturales, salvo en los casos en que expresamente se determinan como hábiles.

SEGUNDA: 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 el Capítulo III del presente Reglamento, se aplica en los centros de trabajo en que rigen en la actualidad procedimientos especiales en esa materia, con las excepciones o especificidades establecidas.

Las regulaciones del Capítulo III de este Reglamento, se aplican en los restantes centros de trabajo, en la oportunidad que así se dispone por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

TERCERA: Se derogan las resoluciones del Comité Estatal o Ministerio de Trabajo y Seguridad Social siguientes:

- 1- Resolución No. 51 de 12 de diciembre de 1988 – Reglamento para la aplicación de la Política de Empleo.
- 2- Resolución No. 3 de 31 de enero de 1992 – Tratamiento laboral y salarial aplicable ante la ocurrencia de interrupciones laborales.
- 3- Resolución No. 17 de 30 de diciembre de 1992 – Establece los requisitos y el procedimiento para la determinación de la idoneidad de los trabajadores del Sistema de la Aviación Civil.
- 4- Resolución No. 3 de 6 de abril de 1994 – Reglamento sobre las relaciones laborales para trabajadores de todas las categorías ocupacionales de la Corporación CUBALSE.
- 5- Resolución No. 6 de 18 de agosto de 1994 – Reglamento para el tratamiento laboral y salarial a trabajadores disponibles.
- 6- Resolución No. 5 de 10 de mayo de 1995 – Reglamento sobre las regulaciones laborales especiales para los trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Varadero.
- 7- Resolución No. 9 de junio de 1995 – Reglamento sobre la idoneidad y aptitud para los trabajadores que laboran en actividades rectoradas por el Ministerio de Comercio Interior.
- 8- Resolución No. 13 de 18 de agosto de 1995 – Reglamento sobre las relaciones laborales especiales para los trabajadores que prestan servicios en la Corporación CIMEX S.A; Banco Financiero Internacional y la Empresa Cubana de Servicios.
- 9- Resolución No. 2 de 11 de marzo de 1996 – Reglamento sobre la idoneidad y aptitud de los trabajadores en el sistema de la radio y la televisión.

CUARTA: Se dejan sin efecto, las regulaciones contenidas en las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siguientes:

- 1- El Capítulo II de la Resolución No. 15 de 5 de septiembre de 1990, procedimiento para la determinación de la idoneidad y aptitud y las regulaciones laborales especiales para los trabajadores del sistema de turismo internacional;
- 2- Resolución No. 18 de 9 de noviembre de 1990, Reglamento para la admisión de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como para la selección del personal a capacitar, en aquellos centros en que se aplica lo dispuesto en el Capítulo III del presente Reglamento.
- 3- los artículos 4, 10 y 11 de la Resolución No. 8 de 23 de abril de 1996, referida a los trabajadores de Granjas Estatales de nuevo tipo subordinadas al Ministerio de la Agricultura;
- 4- los capítulos II, III y VI de la Resolución No. 12 de 9 de septiembre de 1996, sobre relaciones laborales especiales para los trabajadores de la Unión Constructora, perteneciente al Ministerio de Transporte;
- 5- los capítulos II, III, VIII y X del Reglamento sobre regulaciones jurídico-laborales para un grupo de entidades del turismo, puesto en vigor por la Resolución No. 13 de 24 de septiembre de 1996;
- 6- el artículo 2, en lo concerniente a la selección, contratación, permanencia, promoción y evaluación del desempeño, los capítulos II y IX y la Disposición Final Segunda de la Resolución No. 5 de 12 de mayo de 1997, sobre los trabajadores de la Sociedad ARTEX S.A.;
- 7- los capítulos II, III, IV y VI y la Disposición Final Primera de la Resolución No. 24 de 8 de diciembre de 1998, para los trabajadores de los Grupos Agroindustriales Forestal de Cuba "Café y Cacao" y "Producción Porcina";
- 8- los capítulos II, III, V y VII y la Disposición Final Primera de la Resolución No. 5 de 3 de marzo del 2000, Reglamento sobre relaciones laborales para los trabajadores de la Corporación Nacional del Cítrico.

QUINTA: Se faculta al Viceministro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que dicte las disposiciones complementarias que se requieran para la mejor aplicación de lo que por el presente Reglamento se establece.

SEXTA: El presente Reglamento es de aplicación en el término de 90 días a partir de la fecha de su firma.

PUBLIQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en Ciudad de la Habana, a 1ro días del mes de marzo de 2005

  
Alfredo Morales  
Ministro de Trabajo y  
Seguridad Social



**ANEXO**  
**PROCEDIMIENTO PARA LA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO**  
**DE LOS COMITÉS DE INGRESO**

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

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

- m) los jefes facultados para tomar las decisiones, ni la persona que ostente el nivel superior de dirección de la organización sindical o de la Unión de Jóvenes Comunistas, debe integrar el Comité de Ingreso;
- n) el Comité de Ingreso asesora al jefe de la entidad con relación a si es injustificada la no aceptación por los trabajadores, de las ofertas de empleo o de reubicación laboral o incorporación a cursos, o cuando abandonen o no aprueben el curso.

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