

RESOLUCION No. 9/2007

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, del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de fecha 2 de julio del 2001, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el organismo encargado de proponer, dirigir, controlar y evaluar sistemáticamente la política del Estado y el Gobierno en materia laboral, salarial, seguridad y protección en el trabajo y de prevención, atención y seguridad social.

POR CUANTO: La Ley No. 49 de fecha 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo, en su artículo 33, establece que los contratos que se conciertan en los casos especiales en él descritos y cualquier otro que requiera un tratamiento especial, se rigen por regulaciones que dicta el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con los organismos correspondientes y la Central de Trabajadores de Cuba.

POR CUANTO: La Resolución No. 5 de fecha 30 de abril de 1993, de este Ministerio regula lo concerniente al adiestramiento laboral, el que constituye una etapa necesaria para la formación profesional de los recién graduados de nivel Medio Superior Profesional y de nivel Superior, que se incorporan por primera vez al empleo.

POR CUANTO: La experiencia acumulada en la aplicación de la mencionada Resolución No.5 de 1993, la detección de irregularidades y deficiencias en el actuar de las administraciones, el perfeccionamiento de la organización laboral y salarial, así como la conveniencia de perfeccionar la atención y preparación de los recién graduados, hacen necesario la sustitución de la mencionada Resolución.

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



REGLAMENTO SOBRE EL TRATAMIENTO A LOS RECIÉN GRADUADOS DURANTE EL PERIODO DE ADIESTRAMIENTO LABORAL CAPITULO I GENERALIDADES

ARTICULO 1: El presente Reglamento es de aplicación en las entidades radicadas en el territorio nacional y establece el tratamiento durante el periodo de adiestramiento laboral, de los recién graduados de nivel superior y de técnico medio de la Educación Superior y de la Educación Técnica Profesional, en lo adelante “los recién graduados”.

ARTICULO 2: El Adiestramiento Laboral es el modo de formación que posibilita al recién graduado su adaptación laboral y preparación complementaria para consolidar y desarrollar los conocimientos adquiridos y el desarrollo de habilidades prácticas que le permiten estar preparados para asumir un cargo determinado en la entidad laboral donde fue asignado.

ARTÍCULO 3: El objetivo general del adiestramiento laboral de los recién graduados es el de complementar su formación técnica y laboral y ofrecerles todas las posibilidades para su mejor desempeño profesional e integración al colectivo de trabajo. Para ello las administraciones de las entidades laborales, con respecto a los recién graduados deben:

- a) garantizar su formación integral como trabajador, mediante la identificación con el objeto empresarial, las proyecciones estratégicas, y los objetivos de trabajo de la entidad laboral y el vínculo con el colectivo de trabajadores que la integra, así como la formación de valores éticos y morales;
- b) asegurar su participación en actividades de postgrado, así como en cursos, seminarios, conferencias y otras actividades relacionadas con el perfil del cargo para el que se están adiestrando;
- c) complementar su formación con actividades prácticas relacionadas con su perfil profesional, que le permiten desempeñar el cargo para el cual se adiestra;
- d) desarrollar una motivación adecuada hacia el trabajo, a partir de una política sistemática de preparación, atención y estimulación;
- e) conocer las cualidades, posibilidades y perspectivas del recién graduado, para su ubicación definitiva en un cargo determinado.

CAPITULO II

SUJETOS DE LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 4: Se consideran recién graduados en adiestramiento laboral a los que se incorporan a una entidad, procedentes de:

- a) los cursos regulares diurnos de la Educación Superior, que son asignados por el plan de distribución centralizada de técnicos de nivel superior aprobado por el organismo competente, a partir de las necesidades presentadas por las entidades laborales;
- b) los cursos regulares diurnos de la Educación Técnica Profesional, que son asignados por el plan de distribución de técnicos medios aprobado por los consejos de la Administración provinciales y del Municipio Especial Isla de la Juventud y ejecutado por las direcciones de Trabajo provinciales y del mencionado Municipio Especial, respectivamente;
- c) los cursos para trabajadores y cursos de las diferentes modalidades de la Educación Superior y de la Educación Técnica Profesional, que al graduarse tienen vínculo laboral con una entidad y que la dirección de esta determina, asesorada por el Comité de Ingreso, u órgano constituido en la entidad para determinar el ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo, según el caso, que estos no poseen los conocimientos y habilidades prácticas para el cargo que aspiran a desempeñar;
- d) los cursos de las diferentes modalidades que se imparten en la Educación Superior y que al graduarse no tienen vínculo laboral con ninguna entidad.

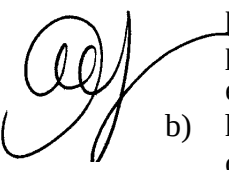
ARTÍCULO 5: Los recién graduados, durante el adiestramiento laboral, se preparan para ocupar un cargo de las categoría ocupacionales de técnicos, trabajadores administrativos, de servicios y operarios, en función de las necesidades específicas de la entidad a la que son asignados y del nivel de calificación exigido por el cargo para el que se preparan.

Cuando, de común acuerdo con la dirección de la entidad laboral, se autoriza al recién graduado a ocupar un cargo de las categorías ocupacionales de operarios, administrativos o de servicios, para el que se requiere de una calificación formal inferior a la que este posee, el recién graduado solo puede comenzar a desempeñarse en el mismo una vez transcurrido el tiempo para el adiestramiento laboral que se establece en el inciso b) del Artículo 6 del presente Reglamento.

CAPITULO III

DURACIÓN DEL ADIESTRAMIENTO LABORAL

ARTÍCULO 6: El cumplimiento del tiempo de adiestramiento laboral comienza a contarse a partir de la incorporación al trabajo del recién graduado en la entidad a la que fue asignado y está en correspondencia con el grado de complejidad del cargo para el que se prepara y de los objetivos que se definen en el plan individual que se le confecciona, siendo su tiempo de duración de:

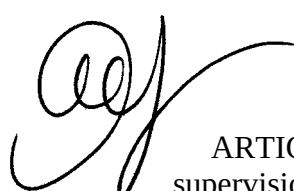
- 
- a) hasta 2 años, para los recién graduados que se preparan para ocupar cargos en la categoría de técnicos. En este caso, si durante la ejecución del adiestramiento laboral y como resultado del desempeño mostrado por el recién graduado, se determina a través de las evaluaciones trimestrales realizadas, que cumple satisfactoriamente los objetivos propuestos, una vez transcurrido el primer año de su adiestramiento y realizada la evaluación de ese periodo, el jefe de la entidad, asesorado por el Comité de Ingreso u órgano constituido en la entidad para evaluar el ingreso, permanencia, promoción e incorporación a cursos de los trabajadores, puede dar por concluido el adiestramiento laboral y, como reconocimiento y estímulo, pasarlo a ocupar un cargo de dicha categoría ocupacional, para lo que se debe realizar la evaluación final del cumplimiento del plan individual de adiestramiento;
 - b) hasta 1 año, para los recién graduados que se preparan para ocupar cargos de las categorías ocupacionales de trabajadores administrativos, de servicios y operarios. En estos casos, si durante la ejecución del plan individual y como resultado del desempeño mostrado por el recién graduado se determina, a través de las evaluaciones trimestrales, que cumple satisfactoriamente los objetivos propuestos, una vez transcurridos los primeros 6 meses del adiestramiento y realizada una evaluación de ese periodo, el jefe de la entidad, asesorado por el Comité de Ingreso u órgano constituido en la entidad para evaluar el ingreso permanencia, promoción e incorporación a cursos de los trabajadores, puede dar por concluido el adiestramiento laboral y, como reconocimiento y estímulo, pasarlo a ocupar un cargo de estas categorías ocupacionales, para lo que se debe realizar la evaluación final del plan de adiestramiento.

ARTICULO 7: Para los recién graduados que se licencian del Servicio Militar Activo o cumplen su Servicio Social en las Fuerzas Armadas Revolucionarias o en el Ministerio del Interior y se vinculan a una entidad laboral para entrenarse y prepararse para el desempeño posterior de un cargo técnico, el tiempo de duración del adiestramiento laboral es de 6 meses y desarrollan el mismo ocupando dicho cargo. En casos excepcionales y teniendo en cuenta la complejidad del cargo en cuestión, el tiempo de adiestramiento puede extenderse 6 meses más, lo que se acuerda con el recién graduado.

Cuando, de común acuerdo con la dirección de la entidad, el recién graduado se prepara para ocupar un cargo de las categorías ocupacionales de operario, de servicio o de trabajador administrativo, el tiempo de duración del adiestramiento laboral no puede ser inferior a 6 meses, estando en correspondencia con la complejidad del cargo para el que se prepara.

ARTICULO 8: El jefe de la entidad, asesorado por el Comité de Ingreso u órgano correspondiente, puede prorrogar excepcionalmente hasta tres años el adiestramiento laboral, para los recién graduados cuando, al momento de concluir el adiestramiento, no existen en la entidad las condiciones para que desempeñe el cargo. En este caso se confecciona un anexo al Plan Individual de Adiestramiento Laboral con nuevos objetivos, etapas y tareas a desarrollar.

ARTICULO 9: El periodo de adiestramiento laboral se cumple, en los casos en que así corresponde por la ley, dentro del período del Servicio Social de los recién graduados. La conclusión o prolongación del adiestramiento laboral en cualquiera de las circunstancias descritas en este Reglamento, no modifica el cumplimiento del Servicio Social.



CAPITULO IV

TUTORES PARA EL ADIESTRAMIENTO LABORAL

ARTICULO 10: Cada recién graduado desarrolla su adiestramiento bajo la dirección y supervisión de un tutor, para lograr que se ejecute de forma satisfactoria su preparación en las entidades laborales.

Los trabajadores designados para realizar esta función, son seleccionados por la dirección de la entidad, de entre aquellos que poseen experiencia y conocimientos en las actividades en que la realizan, que pueden contribuir efectivamente en la formación integral de los recién graduados y además tienen probadas condiciones de autoridad, calificación y prestigio ante el colectivo de trabajadores.

ARTICULO 11: El jefe de la entidad tiene la responsabilidad de garantizar la asignación de un tutor a todos los recién graduados que les son asignados durante el período de su adiestramiento laboral.

ARTÍCULO 12: El tutor es designado por el jefe de la entidad o por quien en aquel delegue, de conjunto con la organización sindical correspondiente.

Cada tutor puede atender como máximo hasta tres recién graduados, para garantizar la efectividad de esta responsabilidad. Cuando por determinadas razones existe déficit de personal para realizar las funciones de tutor, se puede incrementar el número de graduados a atender por un tutor, siempre que se garantice la calidad en la atención a los recién graduados y el cumplimiento del plan individual de adiestramiento laboral.

ARTÍCULO 13: Los tutores tienen la responsabilidad de:

- a) elaborar el plan individual de adiestramiento laboral;
- b) conducir y atender la marcha del adiestramiento;
- c) realizar las evaluaciones parciales y finales del cumplimiento del plan;

- d) establecer con los recién graduados las relaciones interpersonales que le permiten conocer sus inquietudes y opiniones; y
- e) motivar a los recién graduados y propiciar su participación en el análisis y solución de los problemas y dificultades enfrentados por el colectivo laboral.

ARTÍCULO 14: La dirección de las entidades laborales, de conjunto con las organizaciones sindicales correspondientes, deben desarrollar acciones dirigidas a la estimulación moral y el reconocimiento social de los trabajadores que son designados como tutores, teniendo en cuenta el importante papel que estos desempeñan en la atención y preparación de los recién graduados.

CAPITULO V

PLAN INDIVIDUAL DE ADIESTRAMIENTO LABORAL

ARTÍCULO 15: El jefe de la entidad tiene la responsabilidad de que cada recién graduado asignado a la entidad cuente con el Plan Individual de Adiestramiento Laboral, en lo adelante “el Plan”, en correspondencia con lo que establece el presente Reglamento. Las áreas de Recursos Humanos y Capacitación, coordinan, orientan y controlan la elaboración del Plan.

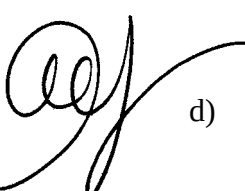
ARTICULO 16: El Plan se elabora teniendo en cuenta la formación del recién graduado y las tareas y funciones a desarrollar en el cargo para el que se adiestra. En su elaboración participa, además del tutor, el personal técnico o de dirección que se considera necesario. El Plan debe tener una estructura lógica que permite alcanzar los objetivos propuestos.

ARTÍCULO 17 El Plan debe contener, de forma explícita lo siguiente:

- a) nombre y apellidos del tutor;
- b) nombre y apellidos del recién graduado;
- c) especialidad;
- d) área de trabajo a la que se asigna;
- e) cargo para el que se prepara;
- f) etapas del adiestramiento, sus objetivos, tareas a desarrollar en esas etapas;
- g) fecha de inicio y terminación y los responsables de su cumplimiento.

ARTÍCULO 18: A propuesta del tutor que atiende al recién graduado, el Plan es aprobado por el jefe del área a la que es asignado y comprende las etapas siguientes:

- a) presentación y orientación inicial: incluye el proceso de acogida y familiarización, que comienza con el recibimiento de los recién graduados por el Consejo de Dirección y las organizaciones políticas y de masas; explicación general sobre la organización de la entidad a la que se incorporan, su objeto social, estructura, funciones; características principales del proceso productivo o de servicio, sistemas de trabajo, de dirección y de estimulación; Reglamento Disciplinario Interno; explicación de sus deberes y derechos como graduado en adiestramiento; la presentación al colectivo de trabajadores y del tutor designado; el plan individual de adiestramiento laboral y otros aspectos de interés que se estiman necesarios. Esta etapa concluye con el análisis del plan individual de adiestramiento laboral entre el tutor y el recién graduado a fin de precisar los objetivos y expectativas que se esperan de su ejecución y hacer los ajustes que corresponden según los criterios de ambos;

- 
- b) preparación general: incluye las instrucciones generales y específicas de Seguridad y Salud en el Trabajo; la profundización en las características del proceso productivo o de servicio de la entidad y el conocimiento de sus áreas funcionales. Contempla períodos de rotación por las diferentes áreas funcionales o por diferentes cargos de determinada área de trabajo, a fin de conocer sus funciones generales y su interrelación con el proceso principal. Igualmente puede preverse la participación del recién graduado en acciones de capacitación que garanticen el cumplimiento de los objetivos planificados para esta etapa;
 - c) preparación específica: esta es la etapa principal del Plan y por tanto la de más larga duración para el recién graduado; tiene por objetivo garantizar el dominio integral de todas las funciones y tareas del cargo para el cual se prepara en el área de su realización y abarca el conocimiento detallado del proceso de producción o servicio que se ejecuta en dicha área, con períodos de rotación por cada uno de los departamentos, talleres, grupos de trabajo o actividades que la conforman. Esta etapa puede comprender el conocimiento de otras ocupaciones o cargos cuyo dominio resulta necesario para su formación integral, aún cuando pertenecen a distintas categorías ocupacionales. Se incluye también el estudio de procedimientos, instrucciones, documentos normativos y manuales de operación, entre otros. Puede preverse su participación en acciones de capacitación que garanticen el cumplimiento de los objetivos planificados para esta etapa;
 - d) evaluación final: Es la etapa donde se analiza y decide si el recién graduado está en condiciones de pasar a desempeñar de manera definitiva el cargo para el cual se adiestró.

ARTICULO 19: En las entidades laborales que por sus condiciones y características de la producción o los servicios que realizan se exigen requisitos profesionales adicionales para el desempeño de los cargos para los que se preparan los recién graduados, como son los idiomas extranjeros y las tecnologías de la informática, tienen que incluirse en el Plan que se les elabora, las acciones de capacitación que les permiten prepararse para alcanzar dichos requisitos al término de su adiestramiento laboral.

ARTICULO 20: Cuando el recién graduado ha desarrollado sus prácticas laborales en la entidad a la que se asigna, el contenido y duración de las etapas de presentación y orientación inicial; y de preparación general se ajustan, influyendo esto en la disminución del tiempo máximo establecido para el plan de adiestramiento, en correspondencia con la categoría ocupacional del cargo para el que se prepara.

ARTICULO 21: Los recién graduados pueden ocupar cargos de dirección a nivel de base, de personal designado o de funcionarios, por necesidades de la producción o los servicios, después de transcurrido un año de adiestramiento laboral, debiendo contar para ello con una evaluación final satisfactoria del cumplimiento del Plan al momento de su designación, así como haber recibido la preparación requerida para el desempeño del cargo a ocupar.

CAPITULO VI

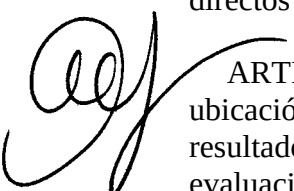
EVALUACIONES DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE ADIESTRAMIENTO LABORAL

ARTÍCULO 22: Durante la ejecución del Plan se realizan evaluaciones trimestrales de la marcha del adiestramiento laboral y del desempeño de los recién graduados; al concluir el Plan se realiza la evaluación final.

ARTICULO 23: En las evaluaciones trimestrales se valoran los resultados alcanzados por el recién graduado; el cumplimiento de los objetivos del plan para el período; la disciplina laboral y su actitud ante el trabajo. Se precisan las deficiencias o cualquier otro elemento que debe ponerse en conocimiento del recién graduado para mejorar su desempeño. Estas evaluaciones son independientes de cualquier tipo de examen o evaluación técnica derivados del proceso aprendizaje de determinados cargos, que hayan sido incluidos dentro del Plan.

En caso de que en el período evaluado haya concluido alguna de las etapas del Plan, se debe destacar en la evaluación trimestral que se realiza, el cumplimiento de la etapa concluida.

ARTÍCULO 24: Si, como resultado de las evaluaciones trimestrales realizadas se observan en el recién graduado cualidades y aptitudes para desempeñarse en funciones de dirección, se incluyen, en la etapa de preparación específica, las acciones y tareas encaminadas al desarrollo de las habilidades de dirección, junto al personal dirigente o cuadros que le pueden transmitir sus experiencias en la planificación, organización, control del trabajo, toma de decisiones, métodos y estilos de dirección. Estas acciones y tareas se incorporan en un anexo independiente al Plan inicialmente elaborado y en virtud de las aptitudes que demuestre el recién graduado, podrá derivarse su futura inclusión en la reserva de cuadros y su utilización en cargos de dirección directos en la producción o los servicios.



ARTÍCULO 25: La evaluación final es la última etapa del Plan y tiene el objetivo de decidir la ubicación definitiva del recién graduado en el cargo para el cual se adiestró, en función de los resultados alcanzados por éste. Tiene un carácter integrador y se fundamenta en el análisis de las evaluaciones trimestrales, el cumplimiento de los objetivos del plan, la actitud del graduado ante el trabajo y su disciplina laboral.

ARTÍCULO 26: Las evaluaciones trimestrales y la final se reflejan en un documento y son realizadas por el jefe inmediato del recién graduado, de conjunto con el tutor, oído el parecer de la organización sindical correspondiente, y discutidas con el recién graduado objeto de evaluación. Las evaluaciones deben ser firmadas por el recién graduado evaluado, el tutor y el Jefe inmediato y archivadas en el Expediente que se le confecciona a cada recién graduado en adiestramiento.

ARTÍCULO 27: La evaluación, tanto trimestral como final, debe contener:

- a) nombre y apellidos del recién graduado;
- b) especialidad;
- c) área de trabajo;
- d) puesto de trabajo para el que se prepara;
- e) período evaluado (desde – hasta);
- f) etapa del adiestramiento en que se realiza la evaluación;
- g) objetivos a lograr en el período y resultados alcanzados;
- h) actitud ante el trabajo y responsabilidad ante las tareas
- i) resultados en la disciplina laboral;
- j) relaciones con el colectivo de trabajo
- k) firma del tutor, el evaluado y el jefe inmediato;

l) fecha en que se realiza la evaluación.

ARTÍCULO 28: El resultado de las evaluaciones puede dar lugar a precisiones o cambios en el Plan y, en todos los casos, dichos cambios deben ser aprobados por el jefe inmediato superior del tutor.

ARTÍCULO 29: Si la evaluación final es satisfactoria, se procede a la incorporación del recién graduado al cargo para el que fue adiestrado, comenzando a devengar el salario establecido para dicho cargo.

ARTÍCULO 30: Si la evaluación final no resulta satisfactoria, se adopta con el recién graduado una de las variantes siguientes:

- 
- a) extender el adiestramiento hasta un año más de lo previsto en el plan inicialmente elaborado, si se estima que las deficiencias que se le señalan pueden ser superadas en dicho plazo;
 - b) valorar con el Comité de Ingreso o con el órgano constituido en la entidad para evaluar el ingreso, permanencia, promoción e incorporación a cursos de los trabajadores, su ubicación en un cargo acorde al nivel de preparación alcanzado, si se considera que no puede superar las deficiencias señaladas, que no le permitieron cumplir el Plan previsto;
 - c) valorar con la instancia inmediata superior a la que se subordina la entidad, su ubicación en un cargo para el que posee la preparación requerida, en otra entidad del organismo;
 - d) cuando no resulta posible aplicar una de las variantes anteriores, se da por terminada la relación laboral, y se pone al recién graduado a disposición de la dirección de Trabajo provincial correspondiente, para su ubicación en otra entidad.

ARTÍCULO 31: El adiestrado tiene derecho de discutir las evaluaciones parciales y final con su jefe inmediato y con su tutor y manifestar sus opiniones. En caso de inconformidad con las evaluaciones parciales, puede reclamar ante el jefe inmediato superior del que realizó la evaluación, dentro del término de siete (7) días hábiles posteriores a la notificación, el que decide lo que procede dentro de los veinte (20) días hábiles posteriores de haber recibido dicha reclamación. Contra esa decisión no cabe recurso alguno en la vía administrativa ni en la judicial.

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

CAPITULO VII

TRATAMIENTO PARA EL PAGO A LOS RECIÉN GRADUADOS DURANTE SU ADIESTRAMIENTO LABORAL

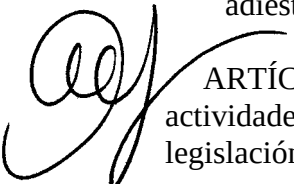
ARTICULO 32: Los recién graduados, durante el periodo en que se mantienen realizando su adiestramiento laboral, reciben el pago del estipendio establecido en la legislación laboral vigente con cargo al presupuesto de capacitación de la entidad.

ARTÍCULO 33: En el caso a que se refiere el inciso a) del Artículo 30, el recién graduado se mantiene percibiendo el estipendio que le corresponde, sin ningún otro incremento.

ARTÍCULO 34: Excepcionalmente, cuando por causas no imputables al recién graduado, el adiestramiento laboral se prorroga más del tiempo máximo establecido en el Artículo 6 del presente Reglamento, se le incrementa el estipendio en una cuantía de 40 pesos si es de nivel superior y, en 25 pesos a los técnicos medios de la Educación Técnica Profesional, durante el período prorrogado.

ARTÍCULO 35: En el caso de los recién graduados de cursos para trabajadores y cursos de las diferentes modalidades de la Educación Superior y Técnica Profesional que tienen vínculo laboral con una entidad y que al graduarse la dirección de la entidad determina, asesorándose del Comité de Ingreso o el órgano constituido para determinar el ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo, que estos no poseen los conocimientos y habilidades prácticas para el cargo que aspiran a desempeñar, tienen que realizar el adiestramiento laboral para ocupar dicho cargo y reciben, durante el periodo de adiestramiento, el tratamiento salarial siguiente:

- a) si en el momento de graduarse reciben un salario básico inferior al estipendio establecido para su caso, comienzan a recibir el estipendio que se establece por la legislación laboral vigente;
- b) si en el momento de graduarse recibían un salario básico superior al estipendio establecido para su caso, continúan recibéndolo hasta que concluya de forma satisfactoria su adiestramiento laboral



ARTÍCULO 36: A los recién graduados que realizan su adiestramiento laboral en cargos o actividades, que incluyen tratamientos salariales diferenciados, se les aplica lo establecido en la legislación vigente para estos casos.

ARTÍCULO 37: Los recién graduados en adiestramiento tienen derecho a recibir todos los pagos adicionales aprobados en la entidad y áreas donde realizan el adiestramiento, incluidos los que establecen los sistemas de estimulación aplicados en la entidad; pago del interés económico social; por trabajar en turnos rotativos; por condiciones laborales anormales; medidas complementarias para el fortalecimiento de la contabilidad y el control interno del sistema contable u otros establecidos en la legislación vigente. Se excluye de los pagos a que se refiere este artículo, el pago de los 30 pesos establecido para el personal que ocupa cargos técnicos.

ARTÍCULO 38: A los recién graduados que desarrollan su adiestramiento laboral en empresas que aplican el Perfeccionamiento Empresarial, se les aplica, durante el tiempo que se mantienen realizando el mismo, un pago adicional de 75 pesos mensuales.

ARTÍCULO 39: Cuando el adiestramiento laboral se lleva a cabo en actividades donde se encuentra aplicada la forma de pago por rendimiento o destajo y la producción realizada por el recién graduado implica el pago de un estipendio superior al establecido para el adiestramiento laboral, tiene derecho a que se le retribuya éste, y, de resultar inferior, se le garantiza el estipendio establecido por la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 40: Los recién graduados licenciados del Servicio Militar Activo o que cumplen su servicio social en las Fuerzas Armadas o en el Ministerio del Interior, a los que se le aplica lo establecido en el Artículo 7 del presente reglamento para la realización de su adiestramiento

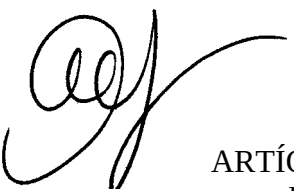
laboral, reciben durante ese período, el salario del cargo técnico, administrativo, de servicios o de operario que ocupa y en el que se preparan.

ARTÍCULO 41: Si durante el período de adiestramiento se le conceden al recién graduado licencias retribuidas o no, certificados médicos por enfermedad o prestaciones sociales, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, se considera interrumpido dicho periodo y se reanuda cuando el recién graduado se incorpora nuevamente al trabajo.

ARTÍCULO 42: El recién graduado que por determinada causa interrumpe su adiestramiento en la entidad donde fue asignado y se le autoriza a incorporarse a una nueva entidad, tiene que presentar en la entidad a la que se incorpora la evaluación final del cumplimiento del Plan realizada en la entidad de procedencia, la que se incluye en su Expediente Laboral y Hoja Resumen correspondiente.

La evaluación a que se refiere el párrafo precedente, se tiene en cuenta por la administración de la nueva entidad a que se incorpora el recién graduado, a los efectos de su adiestramiento laboral, siempre que exista correspondencia entre el cargo para el que se preparaba en la entidad anterior y el cargo para el que se va a preparar en la nueva. De no existir dicha correspondencia, tiene que realizar el adiestramiento laboral según lo establecido en el Capítulo III, Artículo 6 del presente Reglamento.

ARTICULO 43: A los recién graduados en adiestramiento laboral le asisten los mismos deberes y derechos laborales, de Seguridad Social y de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos para todos los trabajadores en la legislación laboral vigente. En relación con el tiempo descanso o vacaciones estos lo acumulan de forma similar al resto de los trabajadores y el pago se efectúa por concepto de estipendio con cargo al presupuesto de capacitación.



CAPITULO VIII

CONTROL Y REGISTRO DEL ADIESTRAMIENTO LABORAL

ARTÍCULO 44: La condición de recién graduado en adiestramiento se consigna en el contrato de trabajo por tiempo determinado que se suscribe por el periodo previsto para realizar su adiestramiento laboral, al que se le anexa una copia del plan de adiestramiento laboral individual elaborado. Las direcciones de las entidades laborales están obligadas a confeccionar un expediente, que se archiva en el área de Recursos Humanos, que contiene una copia del Plan, los anexos que a este se añaden, las evaluaciones trimestrales y la evaluación final. Una copia de la evaluación final, como certificación del desempeño del recién graduado en este periodo, es archivada en el Expediente Laboral según lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 45: Los documentos del expediente constituyen documentos de registro y se archivan desde el inicio del período de adiestramiento hasta un año posterior a la conclusión del mismo.

DISPOSICIÓN ESPECIAL

ÚNICA: Se exceptúan de la aplicación de lo dispuesto en el presente Reglamento los recién graduados que son ubicados para ejercer funciones docentes, de investigación, actividad artística y periodística; los egresados de centros docentes del Sistema Nacional de Salud; los incorporados

seleccionados para integrar la Reserva Científica y los que se incorporan a actividades o ramas cuya exclusión es aprobada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los que se rigen por las regulaciones específicas para estos casos.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Las entidades laborales que al comienzo de la aplicación de este Reglamento vienen aplicando las regulaciones contenidas en la Resolución No. 5 de 30 de abril de 1993 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, así como, en su caso, los artículos del 12 al 27 de la Resolución No. 21 de 1ro de junio de 1999 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, relacionados con el adiestramiento laboral de los recién graduados, aplican lo establecido en el presente Reglamento, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el cumplimiento del plan individual de adiestramiento laboral y en las evaluaciones realizadas a los recién graduados.

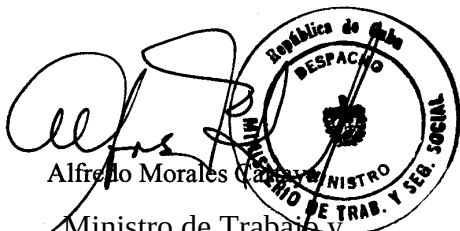
SEGUNDA: Se deroga la Resolución No. 5 de 30 de abril de 1993 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, sobre el adiestramiento de los recién graduados de nivel superior y medio superior profesional, y se dejan sin efecto, en las entidades en que se aplica el Perfeccionamiento Empresarial, los artículos 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27 de la Resolución No. 21 de 1ro de Junio de 1999; la Disposición Final Primera de la Resolución No. 36 del 29 de Octubre de 2004 y los artículos 117 y 118 del la Resolución No.8 de 1ro de marzo de 2005, todas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, relacionadas con el adiestramiento laboral de los recién graduados.

TERCERA: El presente Reglamento comienza a aplicarse 30 días posteriores a la fecha de su firma.

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

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en La Habana, a los 1ro días del mes de marzo de 2007


Alfredo Morales Cárdenas
Ministro de Trabajo y
Seguridad Social

