


## RESOLUCIÓN No. 28/06

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

POR CUANTO: El Acuerdo 2817 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de 25 de noviembre de 1994, establece entre las atribuciones comunes de los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, dictar resoluciones en el límite de sus facultades y competencia.

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

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



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

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

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

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

### R e s u e l v o:

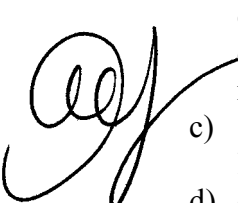
PRIMERO: La presente Resolución está dirigida a regular el proceso de implantación de los nuevos calificadores de ocupaciones y cargos de amplio perfil; extender la aplicación del principio de Idoneidad Demostrada y establecer los planes de capacitación para que los trabajadores, cuando resulte necesario,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

SEGUNDO: El proceso de implantación de los calificadores y del principio de la Idoneidad Demostrada, se lleva a cabo por una Comisión de Aplicación, en lo adelante la

Comisión, presidida por el jefe de la entidad o el cuadro de primer nivel de dirección en quién éste delegue, a los efectos de garantizar su máxima jerarquización, e integrada por el jefe de Recursos Humanos, un representante de la organización sindical y dos trabajadores electos en asamblea, reconocidos por el colectivo por su prestigio y capacidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DECIMOSEXTO: Los órganos, organismos y entidades nacionales controlan el cumplimiento de los programas de capacitación aprobados en sus entidades subordinadas para

el completamiento de los requisitos establecidos en los calificadores y la aplicación de las demás disposiciones contenidas en la presente Resolución.

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

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



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

DÉCIMONOVENO: A partir del 1ero de marzo de 2006, queda derogada la Resolución No18 de 9 de noviembre de 1990, del entonces denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, Reglamento para la admisión de los trabajadores al empleo, permanencia y promoción así como para la selección del personal a capacitar

VIGÉSIMO: Se faculta al Viceministro correspondiente de este Ministerio para dictar las disposiciones complementarias que se requieran para la mejor aplicación de lo que por la presente se dispone.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

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

  
Alfredo Morales  


Ministro de Trabajo  
y Seguridad Social