RESOLUCIÓN No.21/2007

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 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 Resolución No. 8, de fecha 1ro de marzo de 2005 del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, "Reglamento General sobre Relaciones Laborales", establece en su Capítulo X la Evaluación del Desempeño, siendo necesario precisar los objetivos, alcance, principios básicos y las indicaciones fundamentales que permitan a la administración de las entidades laborales realizar la evaluación del desempeño de sus trabajadores.

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

Resuelvo:

PRIMERO: La evaluación del desempeño comprende a los trabajadores de las entidades laborales, con las excepciones contenidas en el Apartado DECIMO QUINTO de la presente Resolución.

SEGUNDO: A los efectos de la aplicación de esta Resolución la evaluación del desempeño: es la medición sistemática del grado de eficacia y eficiencia con el que los trabajadores realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado y de su potencial desarrollo, y constituye la base para elaborar y ejecutar el plan individual de capacitación y desarrollo.

TERCERO: Constituyen objetivos fundamentales a alcanzar y mantener por la administración en la evaluación del desempeño del trabajador, los siguientes:

- a) la participación en el logro de los objetivos y estrategias de la entidad, según las funciones y tareas que desarrolla;
- b) la disciplina y las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como el uso y cuidado de los medios de protección personal, equipos, recursos materiales y medio ambiente;
- c) la idoneidad demostrada;
- d) la capacitación y desarrollo individual;
- e) las mejores relaciones entre los jefes y los subordinados y entre los propios trabajadores;
- f) la participación del trabajador dentro del colectivo laboral y su cooperación en el cumplimiento de otras tareas y objetivos;

CUARTO: Constituyen aspectos fundamentales de la evaluación del desempeño los siguientes:

- a) el incremento de la productividad, la calidad, la calificación, la disciplina, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo;
- b) el uso adecuado de los recursos materiales, equipos y maquinarias, el uso racional de los portadores energéticos y el mejoramiento del servicio y la protección del medio ambiente;
- c) el fin educativo, fundamentalmente, permite determinar las acciones a desarrollar para mejorar de forma continua el desempeño del trabajador;
- d) imparcialidad, basado, fundamentalmente, en hechos y el comportamiento del trabajador y no en sus características personales;
- e) proceso continuo y sistemático con cortes parciales, de la evaluación integral de los resultados y comportamiento del trabajador en la consecución de sus tareas y objetivos.

QUINTO: Para realizar la evaluación del desempeño de los trabajadores se establecen los indicadores fundamentales siguientes:

- a) cumplimiento de las recomendaciones derivadas de la evaluación del desempeño anual anterior;
- b) cumplimiento de sus objetivos, funciones y tareas individuales, y la realización del trabajo con eficiencia, calidad y productividad requerida;
- c) comportamiento de la disciplina y el aprovechamiento de la jornada de trabajo;
- d) cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo; y
- e) uso y cuidado de los recursos materiales, fundamentalmente de los portadores energéticos, de los equipos y medios de protección personal; y
- f) cumplimiento del plan de capacitación y desarrollo individual;

SEXTO: Las administraciones, de común acuerdo con las organizaciones sindicales pueden establecer otros indicadores adicionales a los señalados en el Apartado anterior, de estimarse necesario, siempre que tales indicadores se correspondan con los objetivos y principios establecidos en la presente Resolución y se inscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo.

La administración está obligada a poner en conocimiento de los trabajadores los indicadores fundamentales, así como los adicionales, antes del comienzo del período evaluativo.

SEPTIMO: La evaluación del desempeño se realiza anualmente, con cortes parciales mensuales y trimestrales. En las actividades cíclicas o de temporadas, en lugar de anuales, se efectuaran evaluaciones a su vencimiento.

Para realizar la evaluación del desempeñó a que se refiere el párrafo precedente, el trabajador deberá tener laborado, como mínimo, el 70% de su tiempo de trabajo.

En los cortes parciales, se toman en cuenta los indicadores de los incisos b), c), d) y e) del Apartado QUINTO.

OCTAVO: La evaluación del desempeño la realiza el jefe inmediato superior del trabajador, oído el parecer de la organización sindical y de otros trabajadores, de resultar necesario.

NOVENO: La realización de los cortes parciales le permite a la administración de la entidad laboral, conocer los avances y emprender acciones con respecto a las deficiencias del trabajador, antes de la conclusión del proceso evaluativo. De estos cortes parciales evaluativos la

administración debe llevar un registro en el que aparecen los avances en el desempeño del trabajador y las deficiencias que aún subsisten, así como las recomendaciones que se le realizan.

El resultado de la evaluación del desempeño en los cortes parciales se analiza y discute con el trabajador, y se informa al colectivo laboral a donde pertenece, en la asamblea mensual y trimestral con los trabajadores.

DECIMO: La evaluación del desempeño anual se efectúa en el primer trimestre del año siguiente al año natural concluido que se evalúa o de la culminación del ciclo de producción o servicios específicos o de la temporada, en determinadas actividades.

La evaluación del desempeño anual o al vencimiento de ciclo o la temporada, también se discute y analiza con el trabajador, se le comunica los resultados conclusivos y se informa, al colectivo laboral donde pertenece, en asamblea con los trabajadores.

UNDECIMO: Para la conclusión de la evaluación del desempeño anual del trabajador o al vencimiento de ciclo o la temporada, se utiliza el término de:

- a) desempeño laboral superior: cuando el trabajador ha cumplido o sobrecumplido con las recomendaciones derivadas de la evaluación anual anterior, cumple con sus funciones, tareas, objetivos individuales y con el plan de capacitación y desarrollo y tiene buena disciplina laboral
- desempeño laboral adecuado: cuando el trabajador no ha cumplido una o algunas de las recomendaciones derivadas de la evaluación anual anterior, cumple con sus funciones, tareas, objetivos individuales y con el plan de capacitación y desarrollo y tiene buena disciplina laboral

desempeño laboral deficiente: cuando el trabajador no ha cumplido las recomendaciones derivadas de la evaluación anual anterior, incumple con sus funciones, tareas u objetivos individuales; no matricula en los cursos de capacitación y desarrollo que tenia en su plan individual, o lo abandona o no lo aprueba por causas injustificadas, presenta problemas de disciplina laboral, y todo ello puede conducir a la perdida de la idoneidad demostrada.

DECIMOSEGUNDO La etapa final del proceso de la evaluación del desempeño anual o al vencimiento de ciclo o la temporada, tiene como elemento fundamental, la elaboración de un documento que contenga las recomendaciones derivadas de la evaluación, en el cual se reflejan todas las acciones que este debe cumplir en el próximo período con vista a mejorar su desempeño, incluidas las acciones de capacitación y desarrollo individual del trabajador, precisando fechas de cumplimiento para cada una de ellas, además las valoraciones relacionadas con los indicadores y el resultado conclusivo de la evaluación en los términos que aparecen en el Apartado anterior. Las acciones relacionadas con la capacitación y desarrollo se integran al plan de la entidad. Este documento forma parte del expediente laboral y se le entrega una copia al trabajador.

DECIMOTERCERO: Cuando la conclusión de la evaluación del desempeño anual del trabajador o al vencimiento de ciclo o la temporada, es deficiente, la administración está obligada a iniciar un proceso de evaluación de la idoneidad demostrada y a aplicar lo establecido en la legislación laboral vigente en la materia.

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

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.

DECIMOQUINTO: Se exceptúan de la aplicación de lo establecido en esta Resolución, ateniéndose a normas específicas, los trabajadores siguientes:

- a) cuadros, dirigentes y funcionarios, se rigen por lo dispuesto en los decretos leyes No. 196 y 197 de 15 de octubre de 1999 del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
- b) docentes, se rigen por lo dispuesto en las resoluciones no. 24 de 15 de mayo de 1989 y 7 de 13 de febrero de 1999 del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
- c) docentes vinculados a la Educación Superior, se rigen por lo dispuesto en la Resolución No. 25 de 15 de mayo de 1989 del entonces denominado Ministro Presidente del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
- d) Trabajadores de la prensa, se rigen por lo dispuesto en la Resolución No. 89 de 30 de noviembre de 1999 del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
- e) Integrantes de las tripulaciones técnicas de aeronaves del Sistema de la Aviación Civil de Cuba (pilotos, ingenieros de vuelo y navegantes), se rigen por lo dispuesto en la Resolución no. 173 de 26 de junio de 2006 del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
- f) Trabajadores de la investigación científica, se rigen por lo dispuesto en la Resolución No. 37 de 9 de septiembre de 1988 del entonces denominado Ministro Presidente del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
- g) Trabajadores del Polo Científico del Oeste de la Ciudad de la Habana, se rigen por lo dispuesto en la Resolución Conjunta No 1 de 2 de diciembre de 1999, del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y la Ministra de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente.
- h) Trabajadores de los centros asistenciales de salud, se rigen por lo dispuesto en la Resolución No. 250 de 27 de septiembre de 2006, del Ministro de Salud Pública.
- Trabajadores de la rama artística se rigen por lo dispuesto de la Resolución Conjunta No 1 de 27 de agosto de 1993 del entonces denominado Ministro Presidente del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministro de Trabajo y Seguridad Social y el Ministro de Cultura.
- j) Trabajadores de la Aduana General de la República, se rigen por lo dispuesto al amparo del Decreto Ley No. 131 de 30 de noviembre de 1991, Regulaciones jurídico laborales especiales para los trabajadores del Sistema de Órganos Aduaneros.
- k) Trabajadores de las asociaciones económicas internacionales y de las empresas de capital totalmente extranjero, se rigen por lo dispuesto en sus reglamentos según lo previsto en la Resolución No. 23 de 14 de octubre de 2003 del Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
- 1) Trabajadores asalariados de las Cooperativas de Créditos y Servicios y de Producción Agropecuaria, se rigen por lo dispuesto en sus reglamentos generales a tenor de lo

- previsto en la Ley No. 95 de 2 de noviembre de 2002, Ley de Cooperativas de Producción Agropecuaria y de Créditos y Servicios.
- m) Trabajadores de las direcciones superiores de las organizaciones políticas, sociales y de masas y personal civil del Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior se rigen por sus reglamentaciones específicas a tenor de lo previsto en la Disposición Final Segunda de la Ley No. 49 de 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo.

DECIMOSEXTO: Los jefes de los órganos, organismos de la Administración Central del Estado y otras entidades nacionales, con la participación del Sindicato Nacional correspondiente, adoptan las medidas pertinentes para la aplicación de lo dispuesto en esta Resolución en las entidades de su sistema y establecen el control sistemático de su cumplimiento.

DECIMOSEPTIMO: Se faculta al Viceministro correspondiente de este Ministerio para dictar las disposiciones necesarias para la mejor aplicación de lo dispuesto en la presente Resolución.

DECIMOCTAVO: Las administraciones disponen de 60 días posteriores a la fecha de la publicación en la Gaceta Oficial de la República, de esta Resolución, para adoptar todas las medidas que aseguren su adecuada implementación y aplicación.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Alfrelo Morales

Ministro de Trabaj Seguridad Social

Dada en La Habana, a los 17 días del mes de abril de 2007

5

ANEXO PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL DEL TRABAJADOR O AL VENCIMIENTO DEL CICLO O LA TEMPORADA

Para realizar la evaluación del desempeño anual del trabajador o al vencimiento del ciclo o la temporada, se procede de la forma siguiente:

I- Recogida de opiniones

El jefe inmediato superior recoge las opiniones de los compañeros del área del evaluado y de otros dirigentes, de resultar necesario. Se recogen también opiniones de las organizaciones políticas y sindicales. Revisa el resultado de las evaluaciones parciales mensuales y trimestrales y las recomendaciones que en cada una de ellas se efectuaron al trabajador.

II- Confección del documento de la evaluación

El jefe inmediato superior del evaluado, a partir de las recomendaciones dejadas en la evaluación del desempeño anual anterior o al vencimiento del ciclo o la temporada, la información obtenida y de sus propias observaciones y criterios, elabora el documento final de la evaluación del desempeño a partir de los indicadores fundamentales y adicionales aprobados, señalando las recomendaciones que deberá cumplir el trabajador, en la próxima etapa para mejorar su desempeño. Como conclusión el jefe del evaluado determina si el trabajador posee un desempeño laboral superior, adecuado o deficiente, lo que plasma, después de discutido con el trabajador, en el certificado de evaluación.

I- Discusión con cada trabajador

Los resultados de la evaluación del desempeño se discute con cada trabajador, comenzando por el análisis del cumplimiento de las recomendaciones de la evaluación anterior y de cada uno de los indicadores establecidos. En el momento de la discusión el trabajador puede manifestar sus opiniones y puntos de vista sobre el resultado de la evaluación y las recomendaciones que se le realicen.

IV-Firma y entrega del certificado

La evaluación del desempeño será firmada por ambas partes, apercibiéndose al trabajador de que en caso de inconformidad le asiste el derecho de reclamar ante el jefe inmediato superior al que realiza la evaluación, en un término que no exceda los siete (7) días hábiles posteriores a la notificación de la evaluación del desempeño, tal como aparece en el Apartado Decimocuarto de esta Resolución.

El certificado acreditativo forma parte del expediente laboral y se le entrega una copia al trabajador.