

RESOLUCIÓN No. 33/2007

POR CUANTO: El Decreto Ley No. 55, de 23 de abril de 1982, sobre contratación del personal que presta servicios a las representaciones extranjeras, en su Disposición Final Primera faculta al anteriormente denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la mejor interpretación y aplicación del mencionado Decreto Ley.

POR CUANTO: Por Acuerdo del Consejo de Estado, adoptado el 8 de octubre de 2003, quien resuelve fue designada Viceministra Primera del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

POR CUANTO: Mediante la Resolución No. 11 de 31 de marzo de 2000 del que suscribe, se dictó el Reglamento del Régimen Laboral del Personal contratado para prestar servicios en las Sucursales y Otras Normas relacionadas con el Contrato de Prestación de Servicios, como resultado de la experiencia obtenida en la aplicación de regulaciones similares a las mencionadas y que aparecían contenidas en la Resolución No. 19 de 26 de diciembre de 1996, también de este Ministerio.

POR CUANTO: El tiempo transcurrido desde la promulgación de la citada Resolución No. 11 del 2000, la naturaleza y circunstancias en que actualmente se lleva a cabo la actividad referida en el párrafo anterior, aconsejan modificar algunas de sus disposiciones, a fin de posibilitar la incorporación de personas que no poseen vínculo laboral, en determinados cargos, cuyos trabajadores que los desempeñan de modo permanente, se ausentan de sus labores temporalmente, debido a situaciones amparadas por la legislación general vigente; regular, de modo excepcional, la contratación de un mismo trabajador en más de una Sucursal, así como el periodo de tiempo que exceda del establecido para prestar servicios en las Sucursales, entre otros requerimientos.

POR CUANTO: El Código de Trabajo de 28 de diciembre de 1984, dispone que la ley adecua en caso necesario, las relaciones jurídico laborales a las características de las actividades con particularidades muy especiales, entre las que se encuentran las mencionadas en esta Resolución.

POR CUANTO: En correspondencia con lo expresado, contando con la aprobación del Ministro del Comercio Exterior y en aras de evitar la innecesaria dispersión legislativa, es conveniente resumir, en una sola norma jurídica que las contemple, las modificaciones aludidas y mantener en ella las restantes regulaciones que aparecen en la Resolución No. 11 del 2000, que resultan de plena vigencia.

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

REGLAMENTO
DEL RÉGIMEN LABORAL DEL PERSONAL CONTRATADO PARA PRESTAR
SERVICIOS EN LAS SUCURSALES Y OTRAS NORMAS RELACIONADAS CON EL
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
CAPITULO I
GENERALIDADES

ARTÍCULO 1: Las disposiciones contenidas en este Reglamento son de aplicación a la entidad empleadora cubana, al personal que se contrata para prestar servicios en las Sucursales y a las que, como tales, se mencionan en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 2: A los fines de este Reglamento se consideran:

- a) Sucursal: la representación en Cuba de una firma comercial, representaciones de bancos, líneas aéreas y agencias de viajes extranjeras que, previa autorización de la autoridad competente, se encuentran inscritas en los registros correspondientes y poseen Licencia para operar en el país.
- b) Entidad Empleadora Cubana: la Agencia de Contratación a Representaciones Comerciales, también identificada como ACOREC S.A y Almacenes Universales S.A, también identificada como AUSA, y sus empresas subordinadas: Zonas Especiales de Desarrollo Wajay y Mariel para prestar el servicio de suministro de la fuerza de trabajo, mediante la contratación de todos los cargos previstos, a las sucursales extranjeras radicadas en sus recintos; ZELCOM S.A para Regímenes de Depósitos Aduaneros y cualquier otra autorizada para prestar el servicio de suministro de la fuerza de trabajo mencionado.
- c) Personal: los ciudadanos cubanos y los extranjeros o personas sin ciudadanía, residentes permanentes en Cuba, que son contratados por la entidad empleadora para prestar servicios en la Sucursal.
- d) Prestar Servicio: el que brinda la entidad empleadora a través del personal que contrata para realizar labores de asesoramiento, técnicas, administrativas, y de servicios, incluyendo las domésticas.
- e) Representante: ciudadano extranjero acreditado en el Registro correspondiente, que representa a la Sucursal en Cuba.
- f) Ineptitud: ausencia o pérdida de la capacidad del personal, en lo relativo a calificación técnica o profesional, habilidades o eficiencia requeridas para el desempeño de las funciones y tareas propias del cargo en el cual presta el servicio.
- g) Idoneidad: conjunto de exigencias éticas, cualidades y requisitos, entre los que se incluyen las adecuadas actitudes en el orden laboral, social y moral, que se valoran por la entidad empleadora para decidir el ingreso y permanencia del personal en el cargo, y que están previstos en los reglamentos, las normas de conducta y/o en las condiciones específicas establecidas en el contrato.

ARTÍCULO 3: Ninguna persona puede prestar servicios en la Sucursal, si no ha establecido previamente su relación laboral con la entidad empleadora correspondiente.

ARTICULO 4: Formalizada la relación laboral entre el personal y la entidad empleadora, este desarrolla las tareas y funciones descritas en el contenido del cargo que aparece en su contrato de trabajo, y no puede asumir las funciones y los derechos, ni responder por las obligaciones de la Sucursal extranjera a la cual presta el servicio, así como tampoco representarla en los contratos que ésta suscribe.

CAPITULO II
RELACIONES ENTRE LA ENTIDAD EMPLEADORA Y EL PERSONAL
SECCION I
INGRESO Y CONTRATACION DE LA FUERZA DE TRABAJO


ARTÍCULO 5: La entidad empleadora, a través del procedimiento que para el ingreso y contratación del personal tiene establecido, y antes de formalizar la relación laboral, se asegura de comprobar que el personal reúna los requisitos siguientes:

- a) poseer vínculo laboral,
- b) contar con los conocimientos y habilidades que se requieren para el correcto desempeño del cargo;
- c) experiencia laboral
- d) idoneidad

No obstante lo establecido en el inciso a), el jefe de la entidad empleadora puede, excepcionalmente, concertar contratos de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra con personas que no poseen vínculo laboral, para plazas temporalmente vacantes pertenecientes a la categoría de empleados, solo en los cargos de Jardinero y Auxiliar General de Servicios, debido a licencia de maternidad, invalidez temporal o disfrute de vacaciones de los titulares de dichas plazas, mediante la realización del proceso de selección correspondiente.

ARTÍCULO 6: A los efectos del cumplimiento de lo establecido en el inciso a) del artículo anterior, también se considera que poseen vínculo laboral los trabajadores que están temporalmente desvinculados porque causaron baja de una Sucursal y se encuentran dentro del término que en días laborables se tomó como base de cálculo para el pago de la indemnización.

ARTICULO 7: Para garantizar el cumplimiento de lo previsto en los incisos b) y c) del artículo 5, no pueden ser contratados los recién egresados del nivel medio superior profesional o del nivel superior de la enseñanza, independientemente de la ocupación o cargo que desempeñan, o que se encuentran cumpliendo el Servicio Social o el período de Adiestramiento, según el caso.

 ARTÍCULO 8: El personal propuesto para realizar tareas administrativas, productivas o de servicios, debe contar, previo a su contratación, con la autorización expresa del jefe de la entidad a la cual está vinculado laboralmente. Cuando se trate de un trabajador de un organismo de la Administración Central del Estado o sea personal administrativo o de servicio directamente vinculado a dirigentes o funcionarios estatales del primer nivel de dirección, se requiere la autorización expresa del jefe del organismo u órgano del Estado correspondiente.

ARTICULO 9: El personal que es propuesto para ocupar un cargo de dirección o de funcionario, o que ostenta esas categorías en su centro de trabajo, debe contar, previo a su contratación, con la autorización expresa del Jefe del organismo o de la entidad nacional a la cual pertenece el centro de trabajo donde labora.

ARTÍCULO 10: Cuando el personal propuesto para ser contratado, posee la condición de jubilado, el contrato de trabajo se concierta de conformidad con los requisitos establecidos en la legislación vigente en materia de seguridad social y demás disposiciones complementarias o específicas para determinado sector o actividad.

SECCION II CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 11: El personal que presta servicios a las Sucursales suscribe con la entidad empleadora, un contrato de trabajo por el término máximo de cinco años y transcurrido dicho periodo, se valora, de acuerdo al procedimiento establecido, si procede o no la prórroga del contrato por nuevos periodos. De aprobarse la prórroga, la misma conlleva un incremento de

salario y de la tarifa de cobro correspondiente a los establecidos, como mínimo, para el Grupo inmediato superior, teniendo en cuenta el conocimiento, la calificación, y experiencia del trabajador o su promoción a un cargo de superior complejidad.

La prórroga a que se refiere el párrafo anterior es decidida por el jefe del organismo o entidad nacional al que se subordina la entidad empleadora o por el dirigente en quien este delegue.

No obstante el término de cinco años previsto en este artículo, se puede concertar contratos por períodos inferiores para la realización de un objeto u obra determinada, de lo cuál se debe dejar debida constancia.

ARTÍCULO 12: EL contrato de trabajo puede prever un período de prueba que será de 30 y hasta 60 días, atendiendo a la complejidad y características del trabajo a realizar.

Durante el período de prueba las partes pueden dar por terminada la relación laboral exponiendo por escrito el motivo de dicha terminación, sin que medie aviso previo, efectuándose el pago que corresponda por los días trabajados por el personal en cuestión

ARTÍCULO 13: No se autoriza la concertación de contratos de trabajo por jornada inferior a 8 horas diarias, 44 semanales o 190,6 mensuales. Sólo por excepción, en los casos de empleados que realizan labores domésticas de Jardinero, Auxiliar General de Servicios y Cocinero, se valora por el Jefe de la entidad empleadora la conveniencia o no de acceder a la solicitud que al respecto haya formulado la Sucursal y, de considerarla procedente, aprueba dicha solicitud.

Las especificaciones de la jornada inferior a la normal a la que se accede, se consignan en los contratos correspondientes.

ARTÍCULO 14: Al trabajador contratado que presta servicios en una sucursal y le es declarada invalidez parcial para continuar laborando en su puesto de trabajo o se le reduce la jornada laboral, mediante dictamen de la Comisión de Peritaje Médico correspondiente, se le aplica el tratamiento laboral y salarial establecido en la legislación general vigente.

ARTÍCULO 15: El contrato de trabajo debe contener, al menos, los particulares siguientes:

- a) nombres, apellidos y domicilio de los contratantes, y el carácter con que comparecen;
- b) cargo en el que prestará el servicio el trabajador;
- c) sucursal que recibe el servicio;
- d) descripción de las funciones y tareas a realizar por el trabajador en el cargo en el que presta el servicio, de forma tal que su contenido comprenda los aspectos generales y los específicos que se corresponden con las actividades que han sido aprobadas a la Sucursal en su Licencia;
- e) horario de trabajo;
- f) cuantía y forma de pago del salario;
- g) fecha en que comienza a regir el contrato y fecha de terminación;
- h) firmas de las partes;
- i) condiciones específicas de idoneidad.

ARTÍCULO 16: El Jefe del organismo o entidad nacional al que se subordina la entidad empleadora, puede autorizar excepcionalmente, la concertación de contratos de trabajo con un mismo trabajador de las categorías de dirigentes y funcionarios, para prestar servicios en más de una Sucursal, cuando determinadas circunstancias de la actividad lo requiere y debidamente fundamentada, en los casos siguientes:


- a) en sucursales con participación de capital cubano, siempre que coinciden en ello la representación de la parte cubana y la representación extranjera;
- b) en una Firma perteneciente a un mismo grupo económico, que por razones justificadas poseen más de una Sucursal en Cuba.

En ambos casos se aplicará un incremento de hasta un 30 % del salario en moneda nacional de estos trabajadores, así como de la tarifa en moneda libremente convertible que cobra la entidad empleadora a la Sucursal por el servicio de suministro de esta fuerza de trabajo.

SECCION III TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 17: Los contratos de trabajo terminan por las causas generales siguientes:

- a) acuerdo de las partes;
- b) iniciativa de alguna de las partes;
- c) vencimiento del término fijado o la terminación del trabajo objeto del contrato;
- d) jubilación del trabajador;
- e) fallecimiento del trabajador; y,
- f) cierre de la Sucursal, no renovación o cancelación de la Licencia otorgada para operar en Cuba.

 ARTÍCULO 18: El contrato de trabajo termina por iniciativa del trabajador o de la entidad empleadora en el término de 30 días naturales posteriores a la fecha en que aquél presenta su decisión por escrito a la entidad empleadora o se decide por esta el cese del trabajador en sus labores, respectivamente.

ARTÍCULO 19: El contrato de trabajo termina por iniciativa de la entidad empleadora, debido también, a las causales siguientes:

- a) ineptitud del trabajador;
- b) pérdida de la idoneidad del trabajador;
- c) vencimiento del plazo de la licencia no retribuida concedida a la trabajadora para el cuidado de los hijos, sin que se haya reintegrado al trabajo;
- d) sanción de privación de libertad o subsidiarias de ésta, impuestas al trabajador por sentencia firme;
- e) solicitud fundamentada de la Sucursal de prescindir de los servicios del trabajador;
- f) incumplimiento de la obligación de pago de la Sucursal que origina la decisión de rescindir el Contrato de Prestación de Servicios; y,
- g) cancelación o no renovación de la Licencia otorgada a la Sucursal, para operar en Cuba

ARTÍCULO 20: La rescisión del contrato por la causal prevista en el inciso b) del artículo anterior, debe ser comunicada al trabajador con 30 días naturales de antelación a la fecha en que debe surtir efectos, período durante el cuál se le pagará el salario, aún en los casos en que la entidad empleadora decida que, de inmediato, no continúe prestando el servicio.

ARTÍCULO 21: El trabajador inconforme con la terminación de su relación laboral como consecuencia de lo establecido en el artículo anterior, puede establecer su inconformidad ante el jefe de la entidad empleadora, quien la resuelve conforme al procedimiento administrativo establecido internamente para ello. Contra lo resuelto por el Jefe de la entidad empleadora, no cabe recurso alguno

ARTÍCULO 22: La entidad empleadora, por su iniciativa o a solicitud de la Sucursal, no puede notificar al trabajador la rescisión del contrato de trabajo, durante el período en que este se encuentra amparado por certificado médico de enfermedad o accidente común o de trabajo, de licencia de maternidad retribuida o no, en movilización militar o de vacaciones.

SECCION IV SOBRE LA INDEMNIZACIÓN

ARTÍCULO 23: Se establece un pago por concepto de indemnización, que abona la entidad empleadora a los trabajadores contratados para prestar servicio en la Sucursal cuando, por concurrir alguna de las causas que se señalan en el artículo 24, se rescinden sus contratos de trabajo.

ARTÍCULO 24: Las causas a que se refiere el artículo anterior son las siguientes:

- a) solicitud de la Sucursal de prescindir de los servicios del trabajador, por cambios estructurales o de actividad, problemas económico-financieros , ineptitud del trabajador o invalidez del trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional , una vez decursado el periodo de prueba;
- b) incumplimiento de la obligación de pago de la Sucursal, que origina la decisión de rescindir el Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo;
- c) cierre de la Sucursal, no renovación o cancelación de la Licencia otorgada para operar en Cuba;
- d) cuando por decisión de la entidad empleadora no se prorroga, a su vencimiento, el contrato suscrito por cinco años.

ARTICULO 25: La indemnización a que se refiere el artículo 23, se paga de una sola vez, en la cantidad que resulta de la multiplicación del salario establecido en el contrato de trabajo para el cargo de que se trate, por los años de servicios que tiene acreditados el trabajador en su vida laboral, según la tabla siguiente:

- a) un mes de salario por hasta un año de servicio;
- b) cuatro meses de salario por más de un año y hasta cinco;
- c) seis meses de salario por más de cinco años y hasta diez;
- d) un año de salario por más de diez años de servicios.

ARTÍCULO 26: Los meses de salario se calculan para el primero en un 100%, para el segundo en un 70% y para los restantes en un 50%.

ARTÍCULO 27: Para la mejor aplicación de lo dispuesto en el artículo precedente, el procedimiento de cálculo para el pago de la indemnización se lleva a una expresión en días laborales de la forma siguiente:


<u>Años de servicios</u>	<u>Salario/días</u>
Hasta 1 año	24 días
Más de 1 año y hasta 5	65 días
Más de 5 años y hasta 10	89 días
Más de 10 años	161 días

ARTÍCULO 28: No procede el pago de la indemnización al trabajador, cuando la entidad empleadora decide rescindir su contrato de trabajo por pérdida de la idoneidad o cuando la relación laboral termina por iniciativa del trabajador.

Si el contrato de trabajo es para la ejecución de un trabajo u objeto determinado, no procede el pago de la indemnización, a su término.

SECCIÓN V REMUNERACIÓN POR EL TRABAJO

ARTÍCULO 29: La entidad empleadora efectúa el pago a los trabajadores en moneda nacional, a partir de los salarios mínimos aprobados para los cargos autorizados a contratar a las Sucursales, por este Ministerio.

 ARTÍCULO 30: La entidad empleadora, atendiendo a las características, diversidad del servicio o ambas, que debe prestar el trabajador en la Sucursal, su experiencia y calificación, la utilización de idiomas, el desempeño del cargo en condiciones laborales anormales, jornada irregular u otras razones debidamente consideradas, puede fijar un salario superior al mínimo establecido para el cargo, siempre que se corresponda con el de otro de superior complejidad.

ARTÍCULO 31: Cuando el trabajador que presta servicios en la Sucursal, labora un día declarado en Cuba de conmemoración nacional o feriado, o realiza trabajo extraordinario, incluyendo las horas extras, cobra el doble del importe de su salario horario o diario, en dependencia del tiempo trabajado.

SECCION VI VACACIONES ANUALES PAGADAS Y SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 32: El personal que presta servicios en la Sucursal, disfruta de vacaciones anuales pagadas, conforme a la ley.

ARTÍCULO 33: En correspondencia con lo anterior, la entidad empleadora programa dichas vacaciones tomando en cuenta el disfrute efectivo de las mismas dentro del año natural de trabajo, de forma tal, que el trabajador no pueda acumular en exceso de lo establecido en las disposiciones vigentes sobre la materia y, en el momento de la programación, brinda posibilidades a la Sucursal para que, de común acuerdo con el trabajador, seleccionen las fechas en que se ejecutan las vacaciones.

ARTÍCULO 34: La trabajadora que presta servicios en la Sucursal, tiene derecho al disfrute de las licencias, prestaciones y facilidades previstas en la legislación vigente sobre la maternidad, lo cual garantiza la entidad empleadora.


ARTICULO 35: El pago de las vacaciones y de las prestaciones a corto plazo de la seguridad social, así como de la licencia retribuida pre y post-natal, se hace efectivo por la entidad empleadora según lo dispuesto en las legislaciones vigentes de las respectivas materias.

SECCION VII EVALUACIÓN DEL PERSONAL

ARTICULO 36: La evaluación del personal que presta servicios en la Sucursal se efectuará, durante la vigencia del contrato, al menos, una vez de forma parcial y otra al cumplir cinco años de contratado.

De igual forma, procede la evaluación de forma eventual, cuando las circunstancias lo requieren, a fin de determinar si el trabajador mantiene las condiciones de idoneidad para el desempeño de su cargo.

ARTÍCULO 37: Para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, la entidad empleadora establece un sistemático control y efectúa contactos con sus trabajadores para evaluar el trabajo que realizan y su comportamiento laboral y social.

 ARTICULO 38: El procedimiento interno de evaluación que dicta la entidad empleadora, debe garantizar que los indicadores que se establecen, permiten valorar, de forma objetiva, la conducta laboral, ética y social de los evaluados y, en adición, para los trabajadores que ejercen funciones de dirección, aquellos otros que posibilitan comprobar el efectivo cumplimiento de las disposiciones, orientaciones y políticas establecidas, que guardan relación con la actividad que desarrollan.

CAPITULO III RELACIONES ENTRE LA ENTIDAD EMPLEADORA Y LA SUCURSAL SECCION I CONTRATO DE SUMINISTRO DE FUERZA DE TRABAJO

ARTÍCULO 39: En correspondencia con lo dispuesto en el artículo 3, la Sucursal no puede establecer una relación laboral directa con ninguna persona.

ARTÍCULO 40: La entidad empleadora cubana y la Sucursal, a solicitud y requerimiento de ésta, suscriben un contrato mediante el cuál se brinda el servicio de fuerza de trabajo.

Este contrato de prestación de servicios, denominado de Suministro de Fuerza de Trabajo, contiene los derechos y obligaciones de ambas partes y, en lo que se refiere a pagos e indemnizaciones por el que recibe el servicio, esas obligaciones se estipulan en moneda libremente convertible.

ARTÍCULO 41: La entidad empleadora cubana está en la obligación de ilustrar a la Sucursal con la información necesaria, a los efectos de la concertación del contrato, procurando que los acuerdos que se adoptan benefician a ambas partes, dentro del marco de la ley.


ARTICULO 42: Es requisito indispensable para la concertación del contrato, la presentación, por la Sucursal, de la Licencia otorgada por el Registro correspondiente para operar en Cuba, la acreditación de su Representante y la presentación de su Permiso de Trabajo, según establecen las disposiciones legales vigentes, así como acreditar los datos concernientes al domicilio y demás generales de la Sucursal, de la Casa Matriz, y el nombre de su Presidente.

ARTÍCULO 43: Una vez suscrito el contrato, la Sucursal presenta a la entidad empleadora su demanda de fuerza de trabajo, cada vez que lo requiere, especificando por trabajador las funciones y tareas que debe desarrollar, las que se describen en un anexo al contrato, en la misma forma que aparecen en el contrato de trabajo.

El anexo debe prever que el asignar al trabajador funciones y tareas distintas a las descritas, puede ser causal de terminación de la relación contractual, con independencia de que se incurra o no en contravención y consecuente imposición de multa por la Inspección Estatal, según dispone la ley

En el anexo se determina, igualmente, el período de prueba para el trabajador que presta el servicio, que no puede exceder de 60 días.

ARTÍCULO 44: El contrato de Suministro de Servicios debe contener, de forma expresa, la obligación de la Sucursal de asegurar las condiciones de protección e higiene del trabajo que establece la legislación laboral, así como de proveer al trabajador de los medios de protección individual de forma gratuita

 ARTICULO 45: Se estipula en el Contrato, la obligación de la Sucursal de depositar, a disposición de la entidad empleadora, un Fondo por cada anexo que suscribe, como garantía del cumplimiento de la obligación de pago, que comprende dos meses de la factura que se emite por prestar el servicio.

ARTÍCULO 46: La entidad empleadora cubana no suministra nuevo servicio de fuerza de trabajo a la Sucursal que haya incurrido en infracción de la legislación vigente, o incumplido sus obligaciones tributarias, sin haberlo rectificado.

SECCION II PAGOS EN MONEDA LIBREMENTE CONVERTIBLE A LA ENTIDAD EMPLEADORA

ARTÍCULO 47: La entidad empleadora cubana conviene el pago por el servicio que presta, a partir de las tarifas mínimas que, según la complejidad y responsabilidad de cada cargo, aprueba el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en moneda libremente convertible.

ARTÍCULO 48: La Sucursal abona a la entidad empleadora el doble de la tarifa fijada en el anexo al contrato, cuando el trabajador presta servicios a la Sucursal en los días y circunstancias que se señalan en el artículo 31 de este Reglamento.

ARTÍCULO 49: Procede el pago de una indemnización por parte de la Sucursal, a la entidad empleadora, cuando concurren las causas siguientes:

- a) cierre de la Sucursal, no renovación o cancelación de la Licencia para operar en Cuba;
- b) rescisión del Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo por incumplimiento de la obligación de pago de la Sucursal por el servicio que recibe;
- c) solicitud de la Sucursal de prescindir de los servicios del trabajador por cambios estructurales o de actividad, problemas económico-financieros, ineptitud del trabajador o invalidez del trabajador originada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, una vez decursado el periodo de prueba.

No obstante lo señalado en el inciso a), cuando la cancelación o no renovación de la Licencia para operar en Cuba, obedece al incumplimiento del volumen de negocios por parte de la Sucursal, no procede pago de indemnización a la entidad empleadora.

ARTICULO 50: La cuantía de la indemnización, que se paga de una sola vez, está en correspondencia con los años de servicios que posee el trabajador en su vida laboral, y la tarifa que en moneda libremente convertible se aprobó para el cargo en el que presta el servicio, o la que fue acordada por las partes.

ARTÍCULO 51: Para el cumplimiento de lo anterior, se aplica la tabla siguiente:

<u>Años de servicios</u>	<u>Días a indemnizar, según Tarifa</u>
Hasta 1 año	24 días
Más de 1 año y hasta 5	65 días
Mas de 5 años y hasta 10	89 días
Más de 10 años	161 días

ARTÍCULO 52: Igual cálculo que el establecido en el artículo 27 se aplica para el cobro de la indemnización a la Sucursal, en los casos a que se refiere el artículo 49.

ARTICULO 53: No procede indemnizar a la entidad empleadora, cuando por iniciativa de ésta se rescinde el contrato al trabajador por pérdida de la idoneidad o cuando al vencimiento del término de su contrato, no se proroga por un nuevo período, así como tampoco cuando la relación laboral termina por iniciativa del trabajador.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Las Sucursales radicadas en el territorio nacional inscriptas en los registros correspondientes y que poseen licencia para operar en el país, deben incorporar, como mínimo, a un trabajador cubano por cada extranjero, para la prestación de servicios administrativos, técnicos y cualquier otro, requeridos para la realización de sus operaciones comerciales y demás labores.

SEGUNDA: Las disposiciones del presente Reglamento comienzan a regir el 1ro de septiembre de 2007.

TERCERA: Los jefes de organismos o de entidad nacional, informan trimestralmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, acerca de las autorizaciones a que se refieren los artículos 11 y 16 del presente Reglamento.

CUARTA: Se faculta al Viceministro correspondiente de este Ministerio para aprobar y, en su caso, modificar la relación de los cargos por categorías y salarios mínimos en moneda nacional, del personal a que se refiere el Reglamento aprobado por esta resolución, que presta servicios en la Sucursal; las tarifas mínimas en moneda libremente convertible, que cobra la entidad empleadora por el servicio de suministro de fuerza de trabajo que presta a la Sucursal, así como la fecha de la puesta en vigor de los referidos salarios y tarifas.

Asimismo se le faculta para dictar cuantas disposiciones se requieren para la mejor aplicación de lo establecido en este Reglamento.

QUINTA: Se derogan la Resolución No. 11 de 31 de marzo del 2000, Reglamento del Régimen Laboral del personal contratado para prestar servicios en las sucursales y otras normas relacionadas con el contrato de prestación de servicios y la Instrucción No. 7 de 20 de julio de 2004, que establece la incorporación de un trabajador cubano, como mínimo, por cada extranjero, para la prestación de servicios administrativos, técnicos y cualquier otro, en las sucursales radicadas en el territorio nacional, ambas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido por el presente Reglamento.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en La Habana, a los 30 días del mes de mayo de 2007



Margarita González Fernández
Ministra a.i.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social