RESOLUCIÓN No. 22/2004

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: Conforme al Acuerdo No. 4085, de fecha 2 de julio del 2001, Apartado Segundo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es el organismo encargado de proponer, dirigir, controlar y evaluar sistemáticamente la política del Estado y el Gobierno en materia laboral, salarial, seguridad y protección en el trabajo y de prevención, atención y seguridad social.

POR CUANTO: Los programas sociales que se desarrollan como parte de la Batalla de Ideas, favorecen la integración social y, en particular el Estudio Psicosocial de las Personas con Discapacidad y Psicopedagógico Social y Clínico Genético de las Personas con Retraso Mental, permite conocer cada persona con discapacidad, posibilitando una atención personalizada que concibe la ubicación laboral de las que expresen el interés para incorporarse al trabajo.

POR CUANTO: El artículo 6 de la Ley No. 49 de 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo establece que las disposiciones en él contenidas se adecuan a las características de las actividades con particularidades muy especiales.

POR CUANTO: El Programa de Empleo para las Personas con Discapacidad (PROEMDIS) iniciado en 1995, propicia la integración socio laboral de las personas con discapacidad mediante la conciliación de una política nacional de habilitación y rehabilitación profesional con las necesidades de fuerza de trabajo en los territorios.

POR CUANTO: El referido Programa centró la atención desde el inicio en la ubicación de personas ciegas y débiles visuales, sordas e hipoacúsicas y limitados físico-motores, creando paulatinamente condiciones para extenderlo a otras personas con discapacidad y disposición para trabajar.

POR CUANTO: Con el objetivo de garantizar el pleno empleo de las personas con discapacidad y tomando en cuenta la experiencia acumulada, se hace necesario adecuar las relaciones laborales para propiciar el empleo de estas personas.

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

REGLAMENTO
DE LAS RELACIONES LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CAPÍTULO I
GENERALIDADES

ARTÍCULO 1: Este Reglamento es de aplicación a las personas con discapacidad que manifiesten voluntariamente interés de incorporarse al empleo o se encuentren laborando.

ARTÍCULO 2: Las personas con discapacidad pueden acceder al empleo de acuerdo con sus capacidades funcionales y el entorno donde residen, utilizando las modalidades siguientes:

a) <u>empleo ordinario</u>: Es un medio normal de trabajo que satisface las necesidades fundamentales del individuo, al realizarse en un medio habitual y ordinario;

b) taller especial: Constituye para algunas personas con discapacidad la solución de empleo por su capacidad funcional y cercanía al domicilio; para otras significa una etapa de tránsito para incorporarse posteriormente al empleo ordinario;
c) centro de entrenamiento socio laboral: Su objetivo principal es formar habilidades adaptativas, normas de conducta, socialización y madurez en estas personas contribuyendo a la formación pre-laboral del sujeto para su posterior incorporación al empleo.

ARTÍCULO 3: Los principios que rigen el empleo de las personas con discapacidad son los siguientes:

a) el pleno empleo;
b) la aplicación en todas las entidades radicadas en el país, con independencia del régimen legal de propiedad;
c) el estudio con una remuneración económica;
d) el percibir salario igual por trabajo igual;
e) la igualdad de oportunidades para obtener un empleo;
f) la seguridad y salud en el trabajo;
g) la capacitación técnica y profesional dirigida a la promoción y reorientación laboral;
h) la coordinación de las acciones de la comunidad aprovechando los recursos existentes en ella.

CAPÍTULO II
PAPEL DE LA EDUCACIÓN EN LA FORMACIÓN LABORAL Y EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 4: Las Direcciones de Trabajo Provinciales, máximas responsables del Programa de Empleo de las Personas con Discapacidad (PROEMDIS) controlarán y exigirán a las direcciones de las escuelas especiales, de las entidades laborales y de las direcciones de Trabajo municipales, en lo que a cada una compete asegure la efectividad de la formación prelaboral, en correspondencia con las necesidades de empleo en el territorio.

ARTÍCULO 5: Las Direcciones de Trabajo Municipales, conjuntamente con la Dirección de Educación Especial del Ministerio de Educación y las entidades laborales, garantizarán la inserción laboral de los jóvenes egresados en los puestos de trabajo en que resulten ubicados.

ARTÍCULO 6: Los jóvenes que por la gravedad de su discapacidad no les fue posible acceder a las escuelas especiales o dejaron de asistir antes de culminar los estudios, o su discapacidad apareció tardíamente y se encuentran en edad laboral sin ubicación, serán registrados en el PROEMDIS para su atención.

CAPÍTULO III
REGISTRO Y SELECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN BUSCA DE EMPLEO

ARTÍCULO 7: Las personas con discapacidad en edad laboral, declaradas inválidas parciales o totales que se encuentren trabajando, reubicadas por la administración y que soliciten reevaluarse por las comisiones de peritaje médico para trabajar, serán registradas en el PROEMDIS para su reubicación de acuerdo con sus capacidades funcionales.

ARTÍCULO 8: Para conocer en la comunidad a las personas con discapacidad interesadas en empleo y proceder al registro de los datos generales, se utilizarán las fuentes de información siguientes:

a) trabajadores sociales;
b) defectólogos de la comunidad;
c) escuelas especiales;
d) médicos de la familia;
e) personas con discapacidad o sus familiares, que acudan directamente a las direcciones de trabajo municipales.
f) consejo popular;
g) delegado de circunscripción;
h) Asociaciones de Personas con Discapacidad;
i) Centros de Diagnóstico y Orientación;
j) metodólogos de Educación Especial;
k) Centros Médicos Psicopedagógicos;

ARTÍCULO 9: El Director de Trabajo Municipal correspondiente del lugar de residencia de la persona con discapacidad en busca de empleo, está responsabilizado con la ubicación laboral según las necesidades, habilidades y perfil profesional de cada persona.

CAPÍTULO IV
EVALUACIÓN DE LA CAPACIDAD FUNCIONAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 10: La evaluación de la capacidad funcional de la persona con discapacidad, con vista a su incorporación al empleo la realiza representantes del programa (PROEMDIS), con la participación del Defectólogo Comunitario; el Metodólogo de Educación Especial; Psicólogo del Centro de Diagnóstico y Orientación del municipio; el Psicopedagogo o jefe de ciclo de la Escuela Especial y el Trabajador Social.

La evaluación recoge la caracterización para la actividad laboral, los aspectos psicopedagógicos, sociales, familiares y laborales del individuo y las medidas, según el caso. Si se trata de un recién egresado de la enseñanza especial, se analizará además, el informe de la escuela donde estudió.

CAPÍTULO V
FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 11: La relación laboral de carácter permanente con personas con discapacidad se formaliza por escrito mediante un contrato de trabajo por tiempo indeterminado concertado entre la administración de la entidad laboral y el trabajador, excepcionalmente se podrá suscribir un contrato por tiempo determinado, para realizar labores eventuales o emergentes.

ARTÍCULO 12: Se establece el contrato de trabajo de formación y desarrollo para personas con discapacidad, cuya ejecución es por tiempo determinado atendiendo al término fijado por la administración. Pueden establecerse plazos adicionales cuando los incorporados al curso no lo concluyan en el tiempo previsto o hayan desaprobado los exámenes finales.

ARTÍCULO 13: A los trabajadores que tienen un contrato de trabajo por tiempo indeterminado o determinado cuando se incorporen a tiempo completo a un curso de

formación y desarrollo se les confecciona un anexo a dicho contrato, en el cual se señalan los derechos y obligaciones, el período de vigencia, la fecha que entra en vigor y la conformidad de las partes mediante las firmas correspondientes.

ARTÍCULO 14: Cuando por las características del trabajo a realizar, y los conocimientos y habilidades de las personas con discapacidad resulte pertinente la aplicación del contrato de trabajo a domicilio con carácter permanente, el trabajador formará parte de la plantilla de la entidad, asistiéndole todos los derechos y obligaciones de la legislación laboral y de seguridad social vigente.

ARTÍCULO 15: El Director de Trabajo Municipal es el responsable, previo a la formalización de la relación laboral se ejecute la etapa de sensibilización con los directivos y trabajadores de las entidades donde se insertarán las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 16: Los trabajadores con discapacidad serán incluidas de manera priorizada en los planes de superación de las entidades, a fin de propiciarles alcanzar las condiciones que les permita cumplir las exigencias del puesto de trabajo y ser promovidos a responsabilidades de mayor complejidad y conocimientos.

CAPÍTULO VI
ADIESTRAMIENTO LABORAL

ARTÍCULO 17: Previo al establecimiento de la relación laboral a través del contrato de trabajo que corresponda, las personas con discapacidad consideradas aptas para el trabajo, recibirán adiestramiento laboral que las prepare para desempeñar la ocupación o cargo de que se trate.

La modalidad de adiestramiento laboral para estos trabajadores comprende un periodo de protección al aprendizaje para desarrollar las habilidades esenciales para la actividad laboral dada y siempre tomando en cuenta el grado de discapacidad que presente el trabajador.

ARTÍCULO 18: Para llevar a cabo el adiestramiento laboral directamente en el puesto de trabajo, el director de la entidad administrativa correspondiente designará un instructor por su reconocida experiencia laboral y dominio de la actividad. El instructor, cuando se desempeñe con personas con discapacidad intelectual, será asesorado por el defectólogo comunitario; el especialista de educación especial ó del centro médico psicopedagógico según la procedencia del joven.

ARTÍCULO 19: Al trabajador seleccionado como instructor se le precisará por el director de la entidad el carácter de la tarea asignada y los resultados que se esperan alcance y se le dará el tratamiento salarial que contempla la legislación vigente para impartir la capacitación en los centros laborales.

ARTÍCULO 20: Corresponde al instructor y los especialistas de capacitación de las entidades elaborar un programa con las distintas etapas del adiestramiento laboral, que comprenda desde la familiarización o adaptación, el seguimiento hasta la evaluación final de los conocimientos y habilidades adquiridas por la persona con discapacidad que lo habilitan para el desempeño de la ocupación o cargo. Cuando se trate de adiestrar a personas con discapacidad intelectual, también participará en este proceso el grupo el representante del PROEMDIS y el Defectólogo Comunitario.

ARTÏCULO 21: Durante el período de adiestramiento, la administración de la entidad laboral, de conjunto con la sección sindical, el grupo del PROEMDIS municipal y el Defectólogo Comunitario correspondiente darán seguimiento a las actividades realizadas por las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 22: Decursado el período de adiestramiento señalado en el artículo 17, si la persona con discapacidad no alcanzó las aptitudes necesarias, la entidad valorará el adiestramiento en otro tipo de actividad laboral en el propio centro.

ARTÍCULO 23: Los trabajadores con discapacidad en adiestramiento recibirán un estipendio de $ 106.00 pesos mensuales, con cargo al fondo de capacitación de la entidad laboral.

ARTÍCULO 24: En el caso del adiestramiento en los Talleres Especiales se le asigna, igualmente al trabajador con discapacidad, un estipendio de 106.00 pesos mensuales.

ARTÍCULO 25: En las entidades en que laboren personas sordas o hipoacúsicas, la administración, en coordinación con la representación de la Asociación Nacional de Sordos (ANSOC) del territorio, trabajará para contar con intérpretes de lengua de señas que faciliten su comunicación e integración a las actividades laborales, sindicales, sociales y de formación, entre otras.

CAPÍTULO VII
CENTROS DE ENTRENAMIENTO SOCIO LABORAL

ARTÍCULO 26: Las personas con discapacidad que, carecen de los conocimientos o habilidades para su desempeño con relativa independencia, y requieren de una formación prelaboral para su incorporación al empleo ordinario o en talleres especiales, serán ubicadas en el Centro de Entrenamiento Socio Laboral. Estas no son instituciones laborales terminales, sino que son para transitar por ellas con vistas a la incorporación al empleo.

En aquellos casos que la discapacidad, transcurrido 2 años le impida incorporarse al empleo, el Director Trabajo Municipal propondrá al Consejo de la Administración la creación de algún tipo de institución para el empleo de estas personas.

ARTÍCULO 27: Los Centros de Entrenamiento Socio Laboral se crean a propuesta de las direcciones de Trabajo provinciales en coordinación con las direcciones de Educación y Salud provinciales, y los aprueba el Consejo de la Administración municipal o provincial y tendrán una estructura y plantilla racionales, teniendo en cuenta el servicio potencial a prestar.

ARTÍCULO 28: El Director de Trabajo Provincial Provincial aprobará en régimen de trabajo y el horario de cada centro de entrenamiento socio-laboral.

ARTÍCULO 29: La determinación del presupuesto y contabilidad de los gastos del Centro de Entrenamiento Socio Laboral, se llevará a cabo de conformidad con lo establecido por el Ministerio de Finanzas y Precios.

ARTÍCULO 30: En los referidos centros se ubicarán transitoriamente personas con discapacidad por el período que resulte necesario para su entrenamiento socio laboral, realizándose las evaluaciones periódicas por el grupo del PROEMDIS, con la participación

del defectólogo de la comunidad, quiénes indicarán si la persona está en condiciones de acceder al empleo en cualquiera de sus modalidades.

CAPÍTULO VIII
TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO

ARTÍCULO 31: Para las personas con discapacidad incorporadas al empleo ordinario y a los talleres especiales, la jornada de trabajo es la oficialmente establecida. En casos excepcionales, el grupo del PROEMDIS; el defectólogo comunitario y el metodólogo de educación especial municipales podrán evaluar la necesidad de proponer al Director de Trabajo Provincial correspondiente, su reducción hasta un límite no inferior al 50% de la misma, para aquellas personas que así lo requieran.

ARTÍCULO 32: En los casos que el Director de Trabajo Provincial determine que el trabajador labore un horario inferior a lo establecido, se le abonará el 100 % del salario de la plaza que ocupa, sin afectación del disfrute y cobro de las vacaciones y los derechos de la seguridad social establecidos en la legislación vigente.

ARTÍCULO: 33: Al trabajador con discapacidad que participe en eventos deportivos o culturales a nivel municipal, provincial, nacional o internacional le serán aplicables las licencias a que se refiere la legislación vigente.

CAPÍTULO IX
ORGANIZACIÓN DEL SALARIO Y LA ATENCIÓN AL HOMBRE EN LOS TALLERES ESPECIALES

ARTÍCULO 34: Para la organización salarial de los Talleres Especiales, se aplicarán los Calificadores de Ocupaciones o Cargos que se relacionan a continuación:

a) artesano de Artículos Ornamentales y Bisutería;
b) artesano en Flores;
c) artesano en Muñecos;
d) confeccionador de Artículos de Papel y Cartón;
e) mimbrero;
f) operario de Taxidermia;
g) pirograbador-Grabador;
h) preparador de Materiales;
i) preparador de Maltas y Esmaltes;
j) preparador Suministrador de Materiales a Trabajadores a Domicilio;
k) acondicionador Clasificador de Recursos Naturales;
l) repujador de Chapas de Metal;
m) tejedor;
n) costurera de Prenda Completa;
o) zapatero Completo.

ARTÍCULO 35: Cuando surjan nuevas actividades no recogidas en las profesiones aprobadas en el artículo precedente y que no rebasen sus límites de complejidad, la administración de la Empresa de Industrias Locales Varias podrá proponerlas al Ministerio de la Industria Ligera.

ARTÍCULO 36: A los trabajadores con discapacidad que laboren en los Talleres Especiales en la profesión de "Confeccionador de Artículos con Papel y Cartón" se les aprueba un pago adicional salarial sobre lo devengado o la tarifa por concepto de Condiciones Especiales de Trabajo.

ARTÍCULO 37: Para la remuneración del trabajo en dependencia de las condiciones técnico organizativas del proceso laboral y de las posibilidades existentes de medición y control de los gastos de trabajo vivo, se utilizarán las formas de pago siguientes:

1) a tiempo: se basa en la medición de los gastos de trabajo vivo a través del tiempo de trabajo;
2) a rendimiento o destajo: se basa en la medición de los gastos de trabajo vivo a través de la cantidad de producción elaborada o servicio prestado.

ARTÍCULO 38: Además de las formas y sistemas de pago mencionadas, en actividades priorizadas podrán aplicarse sistemas de estimulación salarial por el cumplimiento de indicadores de eficiencia, conforme a la legislación vigente, siempre que se mantengan los niveles de actividad establecidos para la rama, actividad o entidad de que se trate.

ARTÍCULO 39: La administración debe garantizar la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo mediante la implementación de programas de formación integral, con el fin de evitar las interrupciones laborales que impiden la continuidad de la producción.

ARTÍCULO 40: La administración de las entidades a las que se subordinan los talleres especiales, prestará atención especial a sus trabajadores, adoptando las medidas y destinando los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades productivas, encaminadas a:

a) alimentación adecuada;
b) condiciones constructivas e instalaciones sanitarias adecuadas; sin barreras arquitectónicas, iluminación correcta y otras, según se requieran;
c) diseño específico de instalaciones, puestos de trabajo y herramientas.

CAPÍTULO X
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ÍCULO 41: La administración garantizará condiciones de trabajos seguros e higiénicas, entrega gratuita de equipos de protección personal, adaptación de los puestos de trabajo y demás beneficios derivados de la legislación vigente.

ARTÍCULO 42: Las personas con discapacidad se emplearán en lugares, donde la organización del puesto de trabajo, no afecte su salud e integridad física y no podrán ser ubicadas en lugares de trabajo donde por su deficiencia se vea limitada la comunicación y el intercambio de información necesaria.

ARTÍCULO 43: La administración garantizará la accesibilidad al centro y lugares de trabajo de las personas con discapacidad.

ARTÍCULO 44: Es obligación de la administración de la entidad laboral dejar establecido el tipo de examen especializado (pre-empleo y periódicos) teniendo en cuenta los requerimientos de la actividad a desarrollar y el grado de discapacidad de la persona.

ARTÍCULO 45: Las entidades en que laboran personas con discapacidad facilitarán, cuando estas sean sometidas a tratamiento de rehabilitación intensivo o de larga duración, llevar a cabo los programas que se indican, abonándoles durante el período la prestación que se establezca con cargo al presupuesto de la seguridad social.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERO: Se faculta al Viceministro correspondiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dictar las disposiciones necesarias para la adecuada aplicación del presente Reglamento

SEGUNDO: Se deroga la Resolución No. 11 de 30 de agosto de 1996 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y cuantas disposiciones se opongan al presente Reglamento, el que comenzará a regir a partir de su fecha.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República.

Dada en Ciudad de La Habana, a los 30 días del mes de junio del 2004