



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS.
DEPARTAMENTO DE DERECHO.**

Tesis presentada en opción al grado de Licenciado en Derecho.

Título: Proceso de Reordenamiento en el Policlínico de Palmira

Autor: Nancy del Sol Jiménez

Tutor: Lic. Norays Espino Caballero

Hago constar que el presente trabajo fue realizado en la Universidad de Cienfuegos, como parte de la culminación de los estudios en opción al grado de Licenciado en Derecho; autorizando a que éste sea utilizado por la institución para los fines que estime conveniente, tanto de forma parcial como total y que además no podrá ser presentado en eventos, ni publicado sin la aprobación de su autor.

Firma del autor

Los abajo firmantes certificamos que el presente trabajo ha sido realizado según acuerdo de la dirección del centro y cumple con los requisitos que debe tener un trabajo de esta envergadura, referido a la temática señalada.

Firma del tutor

Información Científico Técnica.

Nombres y Apellidos.

Firma.

Computación.

Nombres y Apellidos.

Firma.

Pensamiento

PENSAMIENTO

Desarrollar un proceso de reordenamiento laboral en el país que, bajo el principio de la idoneidad demostrada, contribuya a eliminar la plantillas infladas y los tratamientos paternalistas, para estimular la necesidad de trabajar y reducir los gastos de la economía y el Presupuesto del Estado.

Lineamiento No. 169

Dedicatoria

DEDICATORIA

A mi familia que hicieron posible este momento.

Agradecimientos

AGRADECIMIENTOS

No quisiera dejar pasar por alto este momento sin expresar mi agradecimiento a todas las personas que de una forma u otra han colaborado en la realización de este trabajo:

A mi madre e hijas, por estar siempre a mi lado, por el afecto, el cariño y la comprensión brindada, por el amor que me profesan y por enseñarme que en la vida las cosas se logran con sacrificio y esfuerzo.

A mi nieta por regalarme momentos de alegría, satisfacción y amor, para seguir adelante.

A mi sobrina Wendy la que tanto se ha preocupado por el éxito de mi carrera.

A mi esposo, que con tanta paciencia ha estado a mi lado, por estar conmigo en los momentos difíciles de la vida y por brindarme su amor incondicional.

A toda mi familia, por confiar en mí y haberme estimulado en todo momento.

A mi tutora, por sus invalorable razonamientos y explicaciones, con la que he aprendido mucho más que Metodología y Derecho Laboral.

A mis amigas y amigos, por darme aliento y creer en mí y demostrarme su verdadera amistad en los momentos que más las necesité

A mis compañeros de estudio y de trabajo, por contribuir a formarme como buena revolucionaria.

A mis profesores, por los conocimientos adquiridos y brindarme su apoyo durante mis 6 años de estudio.

A todos los que he mencionado y a todos los que no pude mencionar pues el listado sería interminable. Para todos simplemente,

Muchísimas Gracias.

Resumen

RESUMEN

La necesidad de una propuesta para perfeccionar el trabajo jurídico a partir de la puesta en práctica del Proceso de Reordenamiento Laboral en materia de Política de Empleo, dadas las actuales deficiencias que presenta el mismo en las entidades laborales y que se debe desarrollar con justeza y transparencia y ajustado a derecho, que bajo el principio de la Idoneidad Demostrada contribuya a eliminar las plantillas infladas y tratamientos paternalista para estimular a la fuerza laboral; esta investigación fundamenta nuestras consideraciones con el objetivo de establecer un ordenamiento único que satisfaga dicha problemática.

Se enuncian las particularidades de los antecedentes de la Política de Empleo en Cuba, la Idoneidad demostrada, los accidentes de la política de empleo, como la declaración de la disponibilidad y las interrupciones laborales, la evaluación del desempeño y los análisis de la legislación vigente.

Basado en estudios doctrinales, valoraciones de la idoneidad en el actual reglamento de la política de empleo, se realiza un análisis de la legislación vigente en el Sector de la Salud y su norma específica por las que se rigen, y con esto se fundamenta las propuestas de capacitación.

De modo conclusivo se realizó entrevistas a especialistas en la materia que permitieron dotar a la investigación del componente práctico de aplicación de la norma jurídica. De ella se expone una visión sistematizada de los resultados, materializándose en propuestas de capacitación para el conocimiento de los trabajadores y así lograr el perfeccionamiento de la política laboral cubano.

Índice

INDICE:	Pagina
INTRODUCCION:	1- 10
CAPITULO I:	
Política de Empleo en Cuba	
1.1 El sistema de empleo en Cuba Sus fundamentos	11
1.1.1 Carácter planificado del empleo.	11- 12
1.1.2 Antecedentes de la Política de Empleo:	12 - 13
1.1.3 La política de empleo. La Idoneidad.	13 - 17
1.1.4 Accidentes de la Política de Empleo.	17 - 20
1.2... La Evaluación del Desempeño.	20 - 21
1.3... La responsabilidad laboral.	21 - 22
1.4 Proceso de Reordenamiento atemperado al modelo económico de los nuevos tiempos.	21- 25
1.5 Solución de las inconformidades durante los procesos de disponibilidad	25
CAPITULO II:	
2. El Empleo.	26
2.1.1 Centralización y descentralización del empleo	26 - 27
2.1.2 Valoraciones sobre la regulación de la idoneidad en el actual Reglamento de la Política de empleo en Cuba.	27 - 30
2.2 La evaluación del desempeño y el estudio de las principales dificultades en su aplicación.	30- 31
2.3 Proceso de Reordenamiento atemperado al modelo económico de los nuevos tiempos.	32 - 34
2.3.1 Estado del Proceso de Reordenamiento del Policlínico de Palmira.	34- 36

2.4 Caracterización de Salud municipal de Palmira.-----	36- 38
2.5 Deficiencias del Proceso del Reordenamiento Laboral en el Policlínico de Palmira. -----	38- 41
2.6 Análisis de la Resolución 34 de 2011, sobre el Tratamiento Laboral y Salarial Aplicable a los Trabajadores Disponibles e Interruptos-----	41- 43
2.6.1 Análisis de los resultados de las entrevistas realizadas a especialistas del Sector de la Salud.-----	43 - 44
Conclusiones -----	45
Recomendaciones-----	46
Bibliografía -----	
Anexos -----	

TITULO: Proceso de Reordenamiento Laboral en el Policlínico de Palmira.

INTRODUCCION

El Derecho Laboral Cubano ha recorrido un largo camino a partir del triunfo de la

evolución y se hizo imprescindible tomar varias acciones y medidas para solucionar las diversas dificultades en materia laboral, sin duda alguna el modelo económico de estos tiempos atemperado con una situación social imperante ha sido la causa de los disímiles cambios.

Con la caída del campo socialista la cuestión social se resintió muy notablemente, el período especial, sus consecuencias en el plano laboral y las soluciones que se hallaron para paliar tal situación, puede decirse que la contracción económica impuso una contracción de las condiciones laborales, fundamentalmente en cuanto al empleo. La legislación laboral fue un reflejo de estas medidas al regular por primera vez el tratamiento a los “sobrantes”, categoría que apareció en esta época y al reformular el que hasta entonces se había otorgado a los disponibles, fenómeno ya previsto en nuestra legislación, propio de todo proceso laboral en cualquier latitud del mundo pues está asociado directamente a los avances en la producción o de los servicios, pues paradójicamente aumentaron en esta etapa por el retroceso de los procesos de trabajos. La legislación laboral no solo se atemperó a estos y a otros cambios en el mundo cubano del trabajo si no que lo hizo con la suficiente habilidad para evitar problemas sociales; fue una ardua tarea la del entonces Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social¹.

También se debe señalar como momento crucial tan importante y necesario el proceso de reordenamiento laboral como parte de este modelo económico cubano actual, llamado a cumplir un papel preponderante en el incremento de la productividad y los servicios, según **el Lineamiento No 7 de la Política Económica y Social del Partido**², el país debe encaminarse hacia el logro del sistema empresarial constituido por la eficiencia y eficacia de las entidades

¹Derecho Laboral Cubano, Teoría y Legislación, Viamontes Guilbeaux, Eulalia, p. 84

²Lineamiento No. 7 de la Política Económica y Social del Partido, VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, 1ro de noviembre de 2010.

empresariales y en este sentido, desde hace algunos años se han promulgado varias disposiciones legales que instauran el Proceso de Reordenamiento Laboral en diversos sectores, abarcando todas las categorías ocupacionales aprobadas en las plantillas de cargo, por ende la Resolución 36³ tiene como objetivo confeccionar una estructura consecuente con los niveles de producción y servicios propuestos por el plan económico de cada centro y por lo tanto se hace necesario emplear el reordenamiento laboral en aquellas entidades que resultan improductivas y que su sistema de pago se efectúe sin respaldo productivo, es necesario entonces tomar medidas para amortiguar la situación y lograr una productividad sin que exista un deterioro de los indicadores económicos, siendo necesario promulgar normativas como la Resolución 35⁴ y la Resolución 34⁵ específicas para legislar el tratamiento laboral y salarial a todos los trabajadores declarados interruptos y disponibles por no existir correspondencia entre sus funciones laborales y las necesidades de la entidad donde se lleva acabo el proceso.

La Política de Empleo prevista en la Resolución 8⁶, en la actualidad es la parte de la Política Social y Económica del Estado para incorporar a las personas aptas a realizar labores socialmente útiles con disposición para ello sin discriminación, donde garantizan ingresos seguridad y estabilidad laboral antes los cambios estructurales o cíclicos, la capacitación y desarrollo es de vital importancia para la fuerza de trabajo, por tal motivo son varios los principios que rigen esta política siendo uno de ellos la idoneidad demostrada

³Resolución No.36 de 7 de octubre de 2010, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, que establece el Reglamento sobre la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas de cargos.

⁴Resolución No.35 de 7 de octubre de 2010, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, sobre el tratamiento laboral y salarial a los trabajadores disponibles e interruptor

⁵Resolución No.34 de 6 de septiembre de 2011, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, que establece el Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles e interruptos, sustituyendo a la Resolución No.35 de octubre de 2010.

⁶Resolución No. 8 de 1ro de marzo de 2005, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, que establece el Reglamento General sobre Relaciones Laborales, Política de empleo.

y la reubicación de disponibles e interruptos, la protección laboral y salarial de estos trabajadores, cuando no puedan ser reubicados.

Es necesario desarrollar un proceso de reordenamiento laboral en el país que bajo el principio de la Idoneidad demostrada, contribuya a eliminar las plantillas infladas y los tratamientos paternalistas, para estimular la necesidad de trabajar y reducir los gastos de la economía y el presupuesto del estado, según lo establecido en el **Lineamiento No 169 de la Política Económica y Social del Partido**⁷.

Era importante entonces en su primer momento capacitar a todos los trabajadores sobre la legislación que regirá el proceso, siendo encargado de ello la administración de conjunto con la sección sindical, según esta propia norma debe elegirse en cada entidad un **comité de experto**, que como órgano asesor que asesora al jefe de la entidad sobre el reconocimiento o confirmación de la pérdida de la idoneidad demostrada, la promoción, permanencia o incorporación a cursos de capacitación, basados en los principios de la mayor democracia siendo un proceso transparente.

Sirva pues, este trabajo investigativo para efectuar un análisis del proceso del reordenamiento efectuado en el Sector de la Salud del Municipio de Palmira siendo la **Situación problemática** la necesidad de una propuesta para perfeccionar el trabajo jurídico vinculado a partir de la puesta en práctica del Proceso de Reordenamiento Laboral. Por lo referido anteriormente y como base de este trabajo, planteamos el siguiente **problema científico**: ¿Cuáles deficiencias son las que genera para el Policlínico de Palmira la aplicación del Proceso de Reordenamiento Laboral?

En los momentos históricos actuales el **objeto de Investigación** es a partir de la aplicación del proceso reordenamiento en el Policlínico de Palmira.

El campo de acción: El Proceso de Reordenamiento en el Policlínico de Palmira.

Con esta investigación se pretende defender una **hipótesis** dirigida a demostrar que la falta de conocimientos o capacitación repercute

⁷Lineamiento No. 169 de la Política Económica y Social del Partido, VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, 1ro de noviembre de 2010.

negativamente en la calidad y fiabilidad de la correcta aplicación que realiza la administración en el Proceso de Reordenamiento.

Para dar solución a esta problemática se plantearon los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Determinar que se posibilite el perfeccionamiento del trabajo jurídico y lograr una mayor y mejor aplicación de la norma en el sistema del reordenamiento laboral, existiendo correspondencia con el proceso aplicado a la entidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Fundamentar los aspectos legislativos que la norma recoge, verificando la eficiencia y correcta aplicación en la entidad donde se aplicó el Proceso de Reordenamiento.

Referenciar los procedimientos laborales en esta materia en cuanto a su aplicación.

Identificar las principales deficiencias respecto al Proceso de Reordenamiento en el Sector de la Salud Pública de Palmira.

En correspondencia con el problema y los objetivos se trazaron las siguientes

Tareas Científicas:

1. Realizar búsquedas bibliográficas que permitan la construcción de un marco teórico ajustado a la base doctrinal del problema formulado.
2. Recopilar precedentes legislativos y judiciales de los procesos objeto de estudio.
3. Recopilar información de la interpretación de los procesos objeto de estudio en el Sistema de Justicia Laboral Cubano.
4. Proponer acciones que mejoren el Proceso de Reordenamiento en materia de Justicia Laboral.

Durante la investigación fueron aplicados los métodos reconocidos por la Metodología de la Investigación Socio-Jurídica, los que se complementan con el fin de alcanzar los objetivos planteados en la misma y se relacionan a continuación:

Métodos Teóricos:

Método Análisis–Histórico: Posibilitó el conocimiento de los antecedentes de la Política de Empleo en cuanto al Proceso de Reordenamiento Laboral.

Método Analítico-Sintético: Sus procedimientos de análisis y síntesis sirvieron para comprobar la aplicación del Proceso de Reordenamiento Laboral

Método Teórico Jurídico: Se empleó en toda la investigación desde su concepción hasta el momento de elaborar las conclusiones y el trabajo final y en el análisis de los conceptos relacionados con los procesos en esta materia.

Método Exegético-Jurídico: Este método se utilizó para realizar diversos análisis o valoraciones en función de estudios teóricos doctrinales mediante el cual se realizaron los análisis de diferentes normas en su contexto normativo.

Métodos Empíricos:

Entrevistas a especialistas: Recogen por medio de la conversación y el diálogo el criterio de alguien seleccionado aunque puede conducir a la inhibición o a la sobreestimación. La entrevista en profundidad no se sujeta a una estructura formalizada de antemano. Se empleó para obtener información pormenorizada del tema objeto de estudio a partir de la opinión brindada por los especialistas.

Universo: El Proceso de Reordenamiento Laboral en el Sector de la Salud en Palmira.

Muestra: El Proceso de Reordenamiento Laboral en el Policlínico de Palmira. Se tomará la muestra en la entidad del Policlínico de Palmira, los procesos efectuados así como las reclamaciones derivadas de estos ante el Órgano de Justicia Laboral de Base y el Tribunal Municipal Popular del municipio de Palmira y de ser necesario se ampliara la muestra al Tribunal Provincial de Cienfuegos.

El aporte de la investigación de este trabajo persigue la finalidad que se reflexione sobre la necesidad de profundizar en la capacitación de todo el personal que interviene en el proceso, aportando propuestas para perfeccionar el mismo, contribuyendo con ello al mejoramiento de la calidad, fiabilidad y transparencia con que se realiza en la entidad, lo cual reviste una gran importancia si tenemos en cuenta el resultado de la idoneidad demostrada del trabajador.

La novedad del tema se precisa en la concepción de que es un tema que se ha tratado con una perspectiva descriptiva y no a partir de análisis de resultados estadísticos y de un diagnóstico de carácter social siendo preciso que las administraciones y los trabajadores conozcan el Proceso de Reordenamiento Laboral en la entidad donde se aplicó.

Resultados esperados

El informe de los resultados de esta investigación podrá originar un material de referencia bibliográfica actualizada sobre el tema estudiado, contribuyendo a aportar elementos nuevos de análisis teórico que abordarán una valoración más objetiva de la necesidad de proporcionar una adecuada utilización de las normativas empleadas para implementar este proceso. La tesis se estructuró de la siguiente forma:

Introducción: Contendrá la novedad y actualidad del tema, el objeto de la investigación, la situación teórica fáctica necesaria para el estudio actual del problema a investigar, los fundamentos metodológicos, métodos a utilizar y finalmente la estructura de la tesis.

Capítulo 1: Es el resultado de la revisión bibliográfica en torno al tema objeto de investigación, que constituye el marco teórico referencial, donde se abordan aspectos relacionados sobre la Política de empleo en cuanto al Proceso de Reordenamiento en materia Laboral.

Capítulo 2: Proceso de Reordenamiento y los resultados de los instrumentos aplicados para la determinación del estado actual del problema, por último se realizó valoraciones en torno a las deficiencias detectadas durante la implementación de la normativa y las acciones propuestas.

CAPITULO 1

La autora del trabajo considera que es importante clarificar cómo se entiende en los límites de esta investigación los siguientes conceptos:

Laboral: Perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social. Hernández (2005)

Disciplina Laboral: “Es obligación individual y colectiva de todos los trabajadores, sin excepción, y constituye un elemento esencial para la consecución de los objetivos económicos y sociales en que están empeñados los trabajadores”. Santiago (1989).

Competencias: Nuevo paradigma del empleo. (Donna s/f)

Competencia laboral: No es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. (Donna, s/f)

Competencias Laborales: En Cuba se define como: El conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la entidad, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios. (Donna, s/f)

Idoneidad: Evidencia práctica de capacidades, conocimientos, habilidades necesarias y cualidades personales para el desempeño eficiente de un puesto u ocupación. (MSc. Alejandro Antonio Alemañy Marrero)

Idoneidad demostrada: Significa el desempeño laboral adecuado. El principio por el cual se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo y que comprende el análisis integral de los requisitos generales descritos en la presente Resolución 250/06⁸. (MSc. Alejandro Antonio Alemañy Marrero)

Evaluación del desempeño: es la medición sistemática de la actividad laboral que realizan durante un período de tiempo y de su potencial desarrollo en el ámbito de la entidad laboral. Identifica los tipos de problemas del personal evaluado, sus fortalezas, debilidades, posibilidades y capacidades; los

⁸ Resolución Ministerial No. 250/06, MINSAP, Reglamento para la Aplicación del Principio de Idoneidad Demostrada en los Centros Asistenciales del Sistema Nacional de Salud.

caracteriza y constituye la base para la elaboración del plan de desarrollo, acorde con las necesidades individuales. Permite a la administración contar con información para decidir sobre la permanencia, promoción y envío de los trabajadores a cursos de capacitación y desarrollo. Resolución No. 8/2005,

Relación Laboral: Se formaliza mediante contrato de trabajo, concertado por la administración de la entidad laboral y el trabajador. En los casos expresamente señalados, la relación laboral que se establece por designación o elección del trabajador para el desempeño de funciones específicas, se rige por lo previsto en este Código⁹.

Relación jurídica laboral: Aquella relación social que vincula jurídicamente dentro de la actividad de trabajo, ya sea de producción o de servicios, a un individuo que debe realizar una labor específica dentro de una estructura organizativa dada con arreglo a un orden interno impuesto por esta, con la administración de dicha estructura organizativa, la que debe retribuirle por la labor realizada y respetar sus derechos laborales¹⁰.

Comité de experto: Órgano asesor que asesora al jefe de la entidad sobre el reconocimiento o confirmación de la pérdida de la idoneidad demostrada, la promoción, permanencia o incorporación a cursos de capacitación, Resolución 34/2011

Disponibilidad: es cuando se precisa reubicar a un trabajador como consecuencia de la amortización de plazas del perfil del cargo que desempeñan.

Interrupción: Se considera interrupción laboral la paralización transitoria del proceso de trabajo que provoca la inactividad del trabajador durante su jornada laboral o por un período igual o superior a esta.

Amortización de plaza: acción de cancelar o desactivar una plaza que hasta ese momento venía siendo ocupada con carácter permanente;

⁹Ley 49 Código de trabajo, Capítulo II, Sección Primera, Disposiciones Generales, el año 1985, Comité Estatal de

Trabajo y Seguridad Social.

¹⁰Derecho laboral cubano, Teoría y Legislación, Viamontes Guilbeaux, Eulalia, p. 84

Plazas del perfil del cargo: son aquellas que pertenecen a cargos que con independencia de su denominación, los trabajadores que las ocupan cumplen tareas afines en determinadas ramas o actividad laboral, poseen igual nivel de formación técnico profesional y similares condiciones de trabajo;

Entidad laboral (en lo adelante entidad): organización con fines económicos, administrativos, sociales y otros, con personalidad jurídica y capacidad legal para concertar relaciones laborales, como son los órganos del Estado y el Gobierno, organismos de la Administración Central del Estado y demás unidades presupuestadas, entidades nacionales, empresas y grupos empresariales y otras reconocidas en la ley o facultadas por su organismo superior a funcionar como tales;

Extinción: cese de una entidad laboral, debidamente autorizada por la autoridad u órgano facultado para ello;

Fusión: unificación de dos o más entidades laborales dando origen a una nueva; o la unión de una o varias entidades en otra ya existente;

Conversión: cambio de forma jurídica de una unidad económica, como por ejemplo la transformación de una organización económica estatal en empresa estatal, de una empresa estatal en unidad presupuestada o de estatal a otra forma de gestión económica;

Salario básico: es la remuneración que comprende la tarifa de la escala salarial, más los pagos adicionales establecidos legalmente y se utiliza en los casos previstos en la legislación. No se consideran los pagos adicionales condicionados al cumplimiento de determinados indicadores asociados a los resultados de trabajo;

Traspaso: transferir una entidad laboral o centro de trabajo de un organismo, empresa o unidad organizativa a otro diferente; y

Garantía salarial: protección económica proporcional al salario, que devenga el trabajador al momento de ser declarado disponible o interrumpido durante el período que dispone el presente Reglamento, cuando no puede ser reubicado por falta de propuestas de empleo o por razones consideradas justificadas¹¹.

¹¹Resolución No.34 de 6 de septiembre de 2011, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, que establece el Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles e interrumpidos, sustituyendo a la Resolución No.35 de octubre de 2010.

Plantilla de cargos: el documento que contiene la relación de cargos, la cantidad de plazas por cada uno, categoría ocupacional, nivel de preparación y grupo de escala, que requiere una entidad para cumplir el plan anual de producción, servicios o de actividades fundamentales

Plantilla de Personal: contiene la relación nominal de los trabajadores que ocupan las plazas que aparecen en los componentes de la plantilla de cargos de una entidad¹².

Centros asistenciales: En lo adelante centros, son aquellos cuyo objeto social contiene funciones relacionadas con los servicios de asistencia médica o estomatológica, así como de asistencial social, de higiene y epidemiología y otras de apoyo a estos fines, cuya relación aparece en el Anexo No. 1 de la presente resolución y forma parte integrante de ella¹³.

Política de Empleo en Cuba.

1. El sistema de empleo en Cuba

1.1 Sus fundamentos

Los fundamentos del sistema de empleo en Cuba son coincidentes con los fundamentos políticos, económicos y sociales del Estado Socialista Cubano, expresados en la Constitución de la República.

Uno de los principios fundamentales en que se sustenta dicho sistema, es el de la garantía del empleo, y en tal sentido el Artículo 9 de la Constitución expresa, que el Estado Socialista, como Poder del Pueblo, en servicio del propio pueblo, garantiza que no haya hombre o mujer en condiciones de trabajar, que no tenga oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus propias necesidades.

Otro de los principios que informan el sistema de empleo en nuestro país es el de igualdad que está contemplado en el Artículo 42 de la Constitución, a cuyo tenor se garantiza la igualdad de derechos de los ciudadanos en todas las esferas de la vida, sin distinción de raza, color, sexo u origen nacional, lo que consecuentemente se aplica a la obtención de un empleo y a las posteriores circunstancias de la relación jurídico laboral.

¹²Resolución No.36 de 7 de octubre de 2010, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, que establece el Reglamento sobre la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas de cargos.

¹³Resolución Ministerial No. 250/06, MINSAP, Reglamento para la Aplicación del Principio de Idoneidad Demostrada en los Centros Asistenciales del Sistema Nacional de Salud.

También es un principio del sistema de empleo en Cuba, la armonía del interés individual con el social y al respecto el Artículo 45 de la Constitución consigna, que el trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano y que al proporcionarlo se atiende a las exigencias de la economía y la sociedad, la elección del trabajador, su aptitud y calificación. **(Anexo 1)**

1.1.1 Carácter planificado del empleo.

El elemento esencial que distingue el empleo en la sociedad socialista es su carácter planificado, lo que es una consecuencia del carácter planificado de toda la actividad del Estado¹⁴.

Una peculiaridad del modelo económico socialista cubano es que se basa su política de empleo en una estrategia planificada dada por la propia planificación de su macro economía; la propia Constitución de la Republica modificada en 1992 establece en su artículo 16 la planificación estatal de la economía al establecer que "el Estrado organiza, dirige y controla la actividad económica nacional conforme a un plan que garantice al desarrollo programado del país, a fin de fortalecer el sistema socialista, satisfacer cada vez las necesidades materiales y culturales de la sociedad y los ciudadanos, promover el desenvolvimiento de la persona humana y de su dignidad, el avance y la seguridad del país". Por tanto, la distribución y redistribución de la fuerza de trabajo, como un proceso imprescindible en la vida económica del país, constituye una de las tareas primordiales de OACE como MTSS y del MEP¹⁵.

1. 1.2 Antecedentes de la Política de Empleo:

Desde el triunfo de la revolución el 1ro de enero de 1959 hasta la fecha la política de empleo ha tenido variantes determinadas por las necesidades económicas y sociales del país.

Cuando el Gobierno Revolucionario tomo el poder en sus primeros instantes la situación del desempleo era sumamente difícil, se hizo necesario reflexionar

¹⁴ Derecho Laboral, Parte Especial, Tomo 2, Pascual Díaz, Dr. Leocadio y coautores 1989. Cuba. p 4 y 5

¹⁵ Derecho laboral cubano, Teoría y Legislación, Viamontes Guilbeaux, Eulalia, p. 120

acerca de las medidas del Programa del Moncada, en medio de un proceso de nacionalización de los sectores más importantes de la economía cubana y de un genocida bloqueo impuesto por el gobierno de los Estados Unidos. En estos primeros años surge la política cuya característica fue la distribución y redistribución la fuerza de trabajo teniendo en cuenta fundamentalmente las necesidades económicas del país para evitar un desbalance en la ocupación de la fuerza de trabajo¹⁶.

En el primer Congreso del Partido se abordó el tema de las Relaciones Laborales estableciéndose mediante el D 73 de 1980 la descentralización de la política de empleo y como consiguiente el reconocimiento de las voluntades de las partes y la concertación de contratos de trabajos.

En 1984 se pone en Vigor el Código de Trabajo¹⁷, constituyendo la norma que rige las relaciones jurídico-laborales en nuestro país siendo cumplimentado este por legislaciones complementarias que basadas en los principios del derecho laboral cubano tienen como fin coadyuvar al incremento de la productividad del trabajo y al fortalecimiento de la disciplina y la legalidad socialista.

Este propio código es el encargado de regular las relaciones jurídicos - laborales, que surgen de la vinculación laboral del trabajador con las entidades laborales mediante contratos, designación o elección para ejercer la actividad ya sea dentro de la producción o los servicios estando determinadas un grupo de funciones para el trabajador recibiendo por su cumplimiento la remuneración establecida. Por lo tanto de esta relación surgen un grupo de derechos y obligaciones para ambos sujetos de la relación jurídica –laboral naciente.

Años más tarde la Resolución 33 del CETSS de fecha 30 junio de 1989 amplió la utilización de los contratos de trabajos para formalizar la relación laboral, generalizándose en todo el país la descentralización de la política del empleo. La poética de empleo prevista en la Resolución No.8 / 2005 en la actualidad es la parte de la poética social y económica del Estado para incorporar a las personas aptas a realizar labores socialmente tiles con disposición para ello sin discriminación donde garantizan ingresos seguridad y estabilidad laboral antes

¹⁶ Derecho laboral cubano, Teoría y Legislación, Viamontes Guilbeaux, Eulalia, p. 128

¹⁷ Ley 49 Código de trabajo del año 1985, Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social.

los cambios estructurales o cíclicos la capacitasen y desarrollo es de vital importancia para la fuerza de trabajo, por tal motivo son varios los principios que rigen esta poética siendo uno de ellos la idoneidad demostrada y la reubicación de disponibles e interruptos y la protección laboral y salarial de ellos cuando no puedan ser reubicados.

1.1.3 La política de empleo. La Idoneidad.

El principio de la Idoneidad demostrada según Resolución No 8 de 2005, es el resultado del análisis integral de aspectos referidos a requisitos clasificatorios y de otras exigencias descritas en las funciones laborales, atendiendo a la responsabilidad laboral del trabajador¹⁸.

La introducción de la idoneidad en la legislación cubana dada del texto del DL 40 de 1980, que la diferenciaba de la aptitud. Se consideraba idoneidad la tenencia de un conjunto requisitos extra-calificatorio asociados a condiciones incluso subjetivas como la buena presencia, los buenos modales, la discreción, incluso las condiciones morales. La aptitud, por el contrario, se ha asociado desde esa fecha con el dominio de los conocimientos y habilidades del puesto de trabajo, es decir con los requisitos calificatorios.

Las definiciones mas recientes sobre el tema la encontramos en sentido negativo en los art. 78 y 79 de la T No. 51 de CETSS de 1988 ya referida, pues las definiciones corresponden a ineptitud y a la falta de idoneidad respectivamente. La ineptitud es concebida por tal art. 78 como la no realización de las tareas asignadas con la eficiencia y calidad requerida o la adecuada productividad; algo similar se ha encontrado en la doctrina científica citada por Fita Ortega y que a continuación se refiere: “Carro Ingelmo define la ineptitud como *“la carencia de habilidad, de conocimiento técnicos, de condiciones físicas o psicofísicas o, resumidamente, “incapacidad para realizar determinada labor”* (....) Benítez Lugo, en su libro Extinción del contrato de trabajo.... Se refiere a la ineptitud como *“incapacidad, incompetencia, inhabilidad, insuficiencia o desconocimiento del oficio para el que fue contratado”*, Sargadoy concepta la ineptitud como *“carencia de las condiciones adecuadas para desempeñar un trabajo”* (...) Albiol Montesinos et al..., la concretan en la

¹⁸Derecho Laboral Cubano, Teoría y Legislación, Viamontes Guilbeaux, Eulalia, p. 153

incapacidad o inhabilidad del trabajador para alcanzar el rendimiento que de él era esperable por el empleador.” Por último Ramírez Martínez se refiere a la ineptitud como “la falta de aptitud o imposibilidad física, psíquica o legal de prestar el trabajo para el cual no se carece, en cambio de aquellas”¹⁹

La autora de esta investigación se acoge al criterio del autor Benito Lugo, pues si un trabajador, por el cual fue contratado a desempeñar una labor no tiene capacidad, habilidad y conocimiento del mismo, no está apto para desempeñar su trabajo, por el cual fue contratado, es decir, carece de idoneidad para realizar el mismo.

Por otro lado, la carencia de idoneidad para el desempeño de una ocupación o cargo según establece el art.79 de la referida R No.51 ocurre según cuando el trabajador o la trabajadora no tiene o no ha mantenido las condiciones específicas que exigen determinadas actividades o lugares de trabajo, atendiendo a su naturaleza y características, las que deben consignarse en el contrato de trabajo.

El haber distinguido ambas categorías estuvo dado por las consecuencias que la propia legislación estableció y establece en un caso y en el otro, pues para nadie es un secreto que era preferible haber sido declarado inepto, pues la solución al caso era establecer un programa o plan de elevación de los conocimientos en un plazo determinado, mientras que el haber sido declarado no idóneo acarreaba la pérdida de la plaza y la puesta a disposición de la Dirección de Trabajo municipal.

Sin embargo se ha llegado a reconocer en la jurisprudencia extranjera a la aptitud y la idoneidad como sinónimos, de manera que no existen diferencias entre ambas, ya que la una está implícita en la otra y viceversa. Fita Ortega así lo ha citado cuando las analiza en un sentido negativo, es decir, en cuanto a incumplimiento o ausencia de ambas en el trabajador o trabajadora. Por su parte, la jurisprudencia ha definido a la ineptitud como “la falta de idoneidad para realizar el cometido laboral para el que fue contratado”.²⁰

¹⁹ Derecho Laboral Cubano, Teoría y Legislación, Viamontes Guilbeaux, Eulalia, p. 154

²⁰ Derecho Laboral Cubano, Teoría y Legislación, Viamontes Guilbeaux, Eulalia, p. 155

Hoy el tema de idoneidad esta vinculado con las Comisiones Representativas creadas a la luz de la R No.18 del CETSS de 9 de noviembre de 1990, para lograr una selección del personal mas **integral** o más **idóneo** –entiéndase como más completo tanto para ser admitido en la entidad laboral, para ser promovido o para quedarse en un puesto en caso de declaración de disponibilidad. Este proceso se realiza sobre la base de indicadores idénticos para ambos sexos, o sea, con igualdad de oportunidades. Sin embargo, la búsqueda de idoneidad como mínimo de excelencia ha marcado tanto los procesos de selección, que en la practica el derecho a la igualdad de oportunidades pierde su virtualidad, en tanto no existe igualdad del hombre y la mujer para competir, ya que los remanentes de la educación familiar sexista – en contraposición con los principios que inculca la educación escolarizada - permiten una discriminación de hecho. Que el hombre se pueda dedicar a tener un currículo extraordinario o sobre cumplir da a da su labor, mientras que la madre trabajadora, ya sea una técnica, una profesional o una obrera no pueda desplegar sus capacidades pues las obligaciones con respecto a sus menores hijos y al hogar limitan las posibilidades de capacitarse, y hasta potenciarse y competir as con los trabajadores, sean padres o no, es el factor que nos induce a afirmar que las relaciones patriarcales han invadido la esfera laboral y que la relación de género trabajadora-trabajador apunta hacia el privilegio de estos últimos en destacarse en el trabajo. Un país cuyo empleo formal cuenta con un 42 % de mujeres tiene un caudal de creación que debe ser merecedor de facilidades adicionales que conducirán a un nivel superior de realización personal y de beneficio económico - social²¹.

En nuestro país el sector estatal esta compuesto por disímiles entidades las cuales se rigen por las normas marcos en esta materia y además las complementan con disposiciones ajustadas de acuerdo a su objeto empresarial siendo el caso de Salud Pública que según la Resolución Ministerial, Reglamento para la aplicación del principio de idoneidad demostrada en los centros asistenciales de salud, prevé el perfeccionamiento de las actividades del Sistema Nacional de Salud a los fines de alcanzar la excelencia de los servicios, condiciona la necesidad de contar en cada institución con

²¹Derecho Laboral Cubano, Teoría y Legislación, Viamontes Guilbeaux, Eulalia, p.155

trabajadores idóneos, que de acuerdo con las características particulares de la labor, cuenten con la aptitud necesaria, elevada profesionalidad y sensibilidad humana, superación constante, consecuente disciplina laboral, consagración por la calidad y satisfacción del servicio que prestan, actitud de ahorro y cuidado de la propiedad social y posean valores que prestigien la salud pública cubana, corresponde a tenor de los fundamentos expuestos, aprobar y poner en vigor el Reglamento para la aplicación del principio de la idoneidad demostrada en los trabajadores propios de los centros asistenciales del Sistema Nacional de Salud.

A estos fines se determinan las reglas y procedimientos para reconocer o confirmar la pérdida de la idoneidad demostrada y el tratamiento a aplicar a los trabajadores ante dicha pérdida.

Las Competencias Laborales, Cuba las define como: el conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la entidad, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios.

1.1.3 Accidentes de la política de empleo.

Disponibilidad: es cuando se precisa reubicar a un trabajador como consecuencia de la amortización de plazas del perfil del cargo que desempeña debido a:

- a) procesos de reorganización o reestructuración del sistema empresarial
- b) fusión o extinción de entidades laborales;
- c) cambios técnicos o tecnológicos;
- d) disminución del nivel de actividad; y
- e) estudios de organización del trabajo u otras medidas que permitan un uso más racional de la fuerza de trabajo.

Son sujetos de la aplicación los trabajadores contratados por tiempos indeterminados o designados para ocupar una plaza, así como aquellos trabajadores que, aun cuando su relación laboral es de carácter permanente, el tipo de contrato que suscriben es por tiempo determinado, de acuerdo con las regulaciones específicas emitidas al respecto.

La declaración de disponibilidad.

Contrario a lo popularmente considerado, la disponibilidad es un proceso que no entraña sanción alguna o una mala evaluación para el trabajador, sino es la consecuencia de cualquiera de los siguientes hechos que se operan en la organización del estado, empresas, uniones y otras entidades laborales:

- a) cambios estructurales e institucionales
- b) extinción;
- c) fusión;
- d) disminución del nivel de actividad por causas de índole económica;
- e) aplicación del multioficio u otros estudios y medidas de organización del trabajo o de la producción para lograr la más adecuada utilización de la fuerza de trabajo.

Como puede observarse, la declaración de disponibilidad es un hecho que tiene lugar en cualquier proceso productivo o de prestación de servicios, con independencia del sistema económico que sea, pues está dado por la organización del trabajo. Sin embargo, lo que si difiere es el proceso como tal y la solución que se da en cada país a la situación de los trabajadores que quedan fuera de la plantilla de su centro de trabajo por esta causa. Antes del triunfo revolucionario se les llamaba excedentes, pues tal como expresa el término eran los que estaban por encima de la cantidad requerida a partir de los cambios organizativos. La legislación revolucionaria les dio el nombre de disponibles por ser la voluntad del gobierno la de reubicar a los trabajadores y no dejarlos a su suerte.

Las Comisiones para la admisión de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción constituidas por la R. No.18/98 del extinto CETSS, son las encargadas de analizar y determinar cuáles trabajadores deben ser declarados disponibles teniendo en cuenta el procedimiento que dicha norma establece, al término del cual lo informara a la administración para que esta proceda en consecuencia. Dichas comisiones también pueden valorar y decidir la imposibilidad de reubicar al trabajador atendiendo a razones de enfermedad, incapacidad física, dificultad con el cuidado de los hijos menores y otras situaciones justificadas. Una vez comunicado este resultado a la administración, la R No.6/94 del MTSS, establece que aquella, de común acuerdo con la organización sindical correspondiente, hará oferta de empleo

que pueda existir y procederá a la reubicación del trabajador²². Esta reubicación personal disponible deberá responder a la necesidad de cubrir plazas vacantes o realizar actividades que resulten imprescindibles para la entidad, a cuyos efectos se tendrán en cuenta tres alternativas (traslado a otra plaza, apoyo en tareas de desarrollo social y ofertas de curso de calificación o recalificación que sean necesarios para la ulterior del trabajador en una plaza vacante). Tales alternativas se ofrecen en ese mismo orden, y si a medida que son propuestas el trabajador no las acepta por supuesto, dando excusas convincentes-, se le ofrece la siguiente; esto es muy importante, pues si a un ofrecimiento no se justifica objetivamente el rechazo del trabajador, no se le propone la siguiente alternativa, se le termina el vínculo laboral con la entidad y solamente tiene derecho a recibir la garantía salarial del 100 % de salario fijo correspondiente al primer mes de la disponibilidad.

Interrupción: Se considera interrupción laboral la paralización transitoria del proceso de trabajo que provoca la inactividad del trabajador durante su jornada laboral o por un período igual o superior a esta, y se produce por alguna de las causas siguientes:

- a) rotura de equipos;
- b) falta de piezas de repuesto, materiales, materias primas o bienes intermedios, que paralizan el proceso productivo o de servicio;
- c) la acción de la lluvia, ciclón, incendio, derrumbes, contaminación u otros factores adversos;
- d) falta de energía, combustible, lubricantes, agua u otros elementos similares;
- e) orden de paralización temporal de equipos, maquinarias, o líneas de producción o la clausura total o parcial de centros de trabajo, emitidas por las autoridades facultadas de la salud, protección e higiene del trabajo o medio ambiente; y
- f) paralización por reparación capital o mantenimiento general.

Las interrupciones laborales.

Las interrupciones laborales constituyen un hecho también relacionado con la organización del trabajo que motiva los que llamamos accidentes o patologías de la relación laboral. El proceso productivo y de la prestación de servicios es

²²Derecho Laboral Cubano, Teoría y Legislación, Viamontes Guilbeaux, Eulalia, p.157-158

susceptible de verse alterado por razones vinculadas a alguna actuación de las partes de la relación laboral o por la ocurrencia de acontecimientos ajenos a tales actuaciones.

Las causas de las interrupciones laborales que están vinculadas a las actuaciones de las partes son las siguientes:

- 3 rotura de equipos por los trabajadores;
- 4 mala organización del trabajo.

Como razones ajenas a las actuaciones de las partes, las interrupciones laborales pueden ser ocasionadas por:

- 2 falta de fluido eléctrico
- 3 falta de combustible
- 4 falta de materia prima
- 5 falta de energía
- 6 desastres naturales.

Las interrupciones laborales se caracterizan además por cierta brevedad; las propias causas que las originan encierran la temporalidad de su existencia, pues una vez que se restablecen las condiciones habituales (clima, asignación de materias primas o de combustible, por ejemplo), la actividad laboral regresa a la normalidad y por tanto se reanuda.

Muchos confunden el proceso de la declaración de disponibilidad con la de la interrupción laboral, pero la diferencia es muy sencilla y estriba en dos elementos:

- 1) mientras que en el proceso de declaración de disponibilidad la plaza desaparece pues ya no es necesaria, en la interrupción laboral la plaza existe y el trabajador tiene derecho a desempeñarla, pero no puede trabajar porque algún hecho objetivo vinculado con el proceso laboral – que será expuesto a continuación- lo impide temporalmente;
- 2) el proceso de disponibilidad es irreversible mientras que el de interrupción laboral se revierte al reanudarse las condiciones laborales;
- 3) el proceso de disponibilidad es por tanto definitivo en tanto que el de interrupción laboral es temporal²³.

²³Derecho Laboral Cubano, Teoría y Legislación, Viamontes Guilbeaux, Eulalia, p.160

La dirección de la empresa podrá acordar con el trabajador interrumpido la recuperación de la producción o el servicio. En caso de que existan trabajadores que estén imposibilitados de laborar como resultado de paralizaciones de procesos productivos y de servicios por las causales definidas por la legislación vigente, serán reubicados temporalmente, dentro o fuera de su empresa.

Sirva pues, este trabajo investigativo para complementar estas modificaciones, partiendo de las sugerencias de algunas soluciones que de estimarse válidas daría al traste con aquellos problemas cuya causa se asocia unas veces al vacío legislativo y otras a la improcedencia del tratamiento hasta hoy previsto, trayendo consigo la aceleración del espíritu de los trabajadores que son en definitiva, la parte más sensible sujeta a esta legislación.

1.2 La Evaluación del Desempeño es un proceso continuo y a la vez periódico (cortes temporales) de evaluación integral de los resultados y conductas en la consecución de los objetivos, ha pasado a abarcar a todos los trabajadores de todas las categorías ocupacionales y constituye el fundamento para la toma de decisiones respecto a la selección para un puesto, la permanencia, desarrollo, promoción y estímulo o penalizasen por los resultados.

-La evaluación del desempeño en Cuba es responsabilidad del jefe inmediato sin excluir que este se asesore con cuantas personas estime pertinente y debe transformarse en un proceso de retroalimentación el cual permita al jefe y a los subordinados detectar los problemas y deficiencias así como la ínter actuación que permita la comunicación entre los miembros de la organización para el correcto cumplimiento de los objetivos trazados, o sea, una herramienta de dirección²⁴.

1.3 La responsabilidad laboral.

La responsabilidad laboral, es la respuesta que exige al trabajador por la comisión de actos lesivos al orden de la entidad laboral; considerando ese orden en los sentidos siguientes: el de las disposiciones relativas al comportamiento de los trabajadores frente al proceso tecnológico, las relativas

²⁴ Alemañy Marrero, Alejandro Antonio, VI Conferencia Jurídica Nacional 2008 Santa Clara, Villa Clara

al orden laboral interno, y en cuanto al respeto y cuidado de la propiedad de la entidad²⁵.

La responsabilidad laboral se clasifica a su vez en: responsabilidad material y responsabilidad disciplinaria.

PROCESO DE REORDENAMIENTO LABORAL.

1.4 Proceso de Reordenamiento atemperado al modelo económico de los nuevos tiempos.

Con la caída del campo socialista, en 1989, Cuba tuvo que reajustar su económica y su vida social, cultural y científica al difícil reto de la supervivencia, pues por el acoso del bloqueo norteamericanos, se había quedado sin créditos y sin posibilidad alguna de obtener la cooperación de los organismos financieros internacionales.”

Las consecuencias de este hecho fueron muchas, pero entre ellas, las relativas a la esfera laboral fueron incalculables, las enunció nuestro Comandante en Jefe en el Informe Central al V Congreso del Partido Comunista de Cuba el día 8 de octubre de 1997, “cientos de miles de hombres y mujeres prácticamente se quedaron sin contenido de trabajo en las fábricas, sin materias primas, el circulante creció a límites insospechados, la moneda se devaluó tremendamente, los subsidios se multiplicaron, los gastos del presupuesto se incrementaron, el déficit presupuestario alcanzó hasta un 30 % o más del Producto Interno Bruto²⁶.”

Es por ello, que sin renunciar a los principios ni a las conquistas de la Revolución se tomaron un conjunto de medidas que ayudarían al país no solo a paliar las condiciones del “período especial” sino a despuntar en una nueva proyección económica que lejos de devenir en estímulo a los problemas sociales que ya venían perfilándose fuesen una convincente respuesta a los mismos.

Necesariamente el perfeccionamiento de toda legislación presupone el estar acorde con el desarrollo y necesidades que la sociedad demanda, lo que confirma el hecho de hacer en cada momento lo que en cada momento se

²⁵ Derecho Laboral Cubano, Teoría y Legislación, Viamontes Guilbeaux, Eulalia, p.307

²⁶ Derecho Laboral Cubano, Teoría y Legislación, Viamontes Guilbeaux, Eulalia, p. 74- 75

requiere, por lo que fue precisa la introducción de algunos cambios en la legislación vigente que sin ser su objetivo, quebrantaban lo ya codificado. Es evidente que las legislaciones no se adaptan tan rápidamente a las transformaciones que experimenta el espectro social, donde fuimos capaces de enfrentar los desafíos de una economía globalizada y tendencias hegemónicas en todos los campos.

Por tal motivo, cuando el 1ro de agosto del 2010 el General de Ejército Raúl Castro anunció después de meses de estudio que el Consejo de Ministros acordó un conjunto de medidas para reducir las plantillas infladas en el sector estatal como mecanismo impulsor de la productividad, también advertía que el éxito del proceso dependerá del aseguramiento político con que se acometiera, bajo la dirección del Partido y con la activa participación de la Central de Trabajadores de Cuba y las organizaciones sindicales²⁷.

La Resolución 35 de fecha 7 das del mes de octubre de 2010, dictada por el Ministerio de Trabajo Y Seguridad Social, Reglamento sobre el Tratamiento laboral y Salarial aplicable a los trabajadores disponibles e interruptos, dispone de 4 capítulos y 46 Artículos los que abordan las cuestiones generales que norman el proceso y tiene como objetivo la necesidad de perfeccionar el tratamiento laboral y salarial a los trabajadores disponibles e interruptos y dejar sin efecto un grupo de Resoluciones dictadas por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social que no se ajustan a las condiciones actuales de la economía y con el objetivo de garantizar el empleo racional de la fuerza de trabajo y fortalecer el papel del salario y su relación con los resultados del trabajo se decide implementar esta Resolución con la cual se llevara acabo en todo el sector estatal del país el Proceso del Reordenamiento Laboral con vista a definir el estado de las plantillas infladas preceptuando esta propia norma la forma de implantación de la misma, estableciéndose el proceso en todas las entidades que deba funcionar .

Esta norma marcara una pauta importante dentro de la Política Laboral Cubana, pues de ella depende la estabilidad de los trabajadores en sus puestos laborales es por ello que Raúl Castro Ruz cito que: Es momento de hacer notar la estricta observancia del principio de idoneidad demostrada a

²⁷ ...Castro Raúl, 2-4-11, p. 8 Granma

la hora de determinar quién merece el mejor derecho de ocupar una plaza, debe contribuir a evitar cualquier manifestación de favoritismo, así como de discriminación de género o de otro tipo, las cuales deben enfrentarse con toda firmeza; por eso la claridad con que se efectúen el Proceso del Reordenamiento Laboral será el éxito del mismo, y cada entidad debe garantizar a todos los trabajadores la información certera del proceso que se llevara a cabo.

Era importante entonces en su primer momento capacitar a todos los trabajadores sobre la legislación que regirá el proceso, siendo encargado de ello la administración de conjunto con la sección sindical, según esta propia norma debe elegirse en cada entidad un Comité de Experto, que como órgano asesor que asesora al jefe de la entidad sobre el reconocimiento o confirmación de la pérdida de la idoneidad demostrada, la promoción, permanencia o incorporación a cursos de capacitación, que establece la Resolución No. 8/2005, en su Artículo 20; este se constituye e integra por miembros que deben ser elegidos por los trabajadores en las asambleas sindicales basados en los principios de la mayor democracia.

El Comité de Experto, queda constituido de la forma siguiente: **(Anexo2)**

Este comité será el encargado entonces de asesorar a la administración cual trabajador reúne los requisitos para ocupar la plaza que es objeto de estudio tanto por la disponibilidad como la interrupción y para ello deber estar bien, muy bien definido cuando estamos en presencia de estos principios:

La administración ante la ocurrencia de estos principios debe identificar las causas que lo originaron y luego aplicar el tratamiento laboral y salarial dispuesto en la Resolución 35/10, para ello se entregara al comité de experto los trabajadores implicados y este comité analizará todas las pruebas que demuestren cual trabajador es más idóneo, evaluarán los expedientes laborales, donde deben constar las evaluaciones del desempeño del trabajador, lo que demostrará el cumplimiento de sus funciones laborales, la capacitación del trabajador y su trayectoria laboral, una vez evaluada las pruebas existentes el comité previo análisis determinará cual trabajador es mas competente e idóneo para ocupar la plaza, entregando informe a la administración sobre la decisión tomada .

Este comité estar obligado a cumplir con todos los pasos establecidos para su funcionamiento antes de emitir el dictamen final.

Las administraciones de las entidades, ya sean de subordinación nacional o local, autorizadas a declarar trabajadores disponibles, antes de realizar el proceso coordinan con las direcciones de Trabajo correspondientes, las alternativas de empleo que presenta el territorio para la posible propuesta de reubicación a dichos trabajadores.

Lo anterior no excluye que el trabajador disponible gestiona su reubicación en cualquier entidad o actividad laboral.

La declaración de trabajador disponible, será notificada al interesado mediante escrito del jefe de la entidad, la administración deja constancia escrita de la propuesta realizada a cada trabajador, entregándole una copia al interesado, Los trabajadores, una vez conocida la propuesta de empleo, disponen de hasta cinco días hábiles para informar al jefe de la entidad o al dirigente en quien este delegue, su aceptación o no.

El jefe de la entidad, en consulta con la organización sindical y asesorado por el Comité de Expertos, determina en un término de hasta quince días naturales, si es justificada o injustificada la no aceptación de la propuesta de reubicación laboral, lo que notifica al interesado por escrito, a los efectos de la garantía salarial que pueda corresponderle.

-El trabajador reubicado temporal o definitivamente en el sector estatal recibe el salario por la plaza que pase a ocupar, de acuerdo con las formas y sistemas de pago aplicados, según la legislación vigente. El trabajador disponible que no pueda ser reubicado, cobra como garantía salarial el equivalente al ciento por ciento del salario básico de un mes, a partir de lo cual se procede a terminar la relación laboral. Transcurrido el mes, si el trabajador no ha logrado emplearse y acumula diez años o más de servicio, recibe una garantía salarial equivalente al sesenta por ciento del salario básico según el tiempo de servicio que tenga acreditado.

1.5 Solución de las inconformidades durante los procesos de disponibilidad

En el caso que el trabajador aprecie que en la determinación de su disponibilidad existen violaciones de los aspectos formales de las normas y procedimientos, puede reclamar al Órgano de Justicia Laboral de Base y de

existir inconformidad de alguna de las partes con el fallo de este, puede reclamar al Tribunal Municipal Popular.

Excepcionalmente, por determinación de la Dirección de Trabajo Municipal, un Órgano de Justicia Laboral de Base, preferentemente del mismo Sindicato Nacional, puede conocer de las reclamaciones de trabajadores de otro centro de trabajo que debido a fuerza mayor y otras causas justificadas, no esté constituido o no se encuentre eventualmente funcionando.

A partir del estudio realizado se pudo conocer la normativa existente en Cuba en materia de reordenamiento laboral, proceso llevado a cabo por la situación imperante del nuevo modelo económico, desarrollándose en las entidades regidos por la administración de acuerdo al asesoramiento del Comité de Experto siempre con el visto bueno de la Sección Sindical y con el objetivo de determinar quién merece el mejor derecho de ocupar una plaza sin que medie cualquier manifestación de favoritismo, discriminación de género o de otro tipo, las cuales deben enfrentarse con toda firmeza y justeza siendo necesario que el proceso goce de claridad y transparencia y esto será el éxito del mismo.

CAPITULO II:

2. El Empleo.

El resultado de la acción del sistema sobre los recursos laborales es la ocupación, o sea el empleo, que puede definirse:

La correspondencia cualitativa y cuantitativa entre los medios de producción y la fuerza de trabajo, la cual se establece en el proceso de producción social.

Características de los países socialistas es la ausencia de desempleo, o sea el aseguramiento de las condiciones para el pleno empleo, lo que significa que todos los miembros de la sociedad aptos para el trabajo realizan su capacidad para trabajar en alguna forma de actividad socialmente útil.

La estructura del empleo es la distribución de los recursos laborales por tipos de empleo, según las esferas de aplicación del trabajo, por ramas de la economía nacional y por territorios.

A la etapa actual del desarrollo económico de la sociedad le es inherente un alto nivel de empleo de la población apta para el trabajo en la esfera del trabajo social, un aumento del porcentaje de ocupados en las ramas de la esfera improductiva y la reducción del peso específico de los ocupados en la agricultura. Tales características de la estructura del empleo garantizan el aumento de la efectividad con que se utilizan los recursos laborales.

Asegurar la correspondencia entre la estructura de los ocupados y los requisitos de la producción constituye uno de las condiciones para el progreso económico y social de la sociedad socialista²⁸.

2.1.1 Centralización y descentralización del empleo

En un país capitalista no existe un sistema de empleo que responda a una política trazada por el Estado, por cuanto en ese sistema el empleo es el resultado de la demanda de fuerza de trabajo por parte de empleadores privados y como la fuerza de trabajo es una mercancía, está sujeta a la acción de la Ley de la oferta y la demanda. La acción estatal no va más allá de sostenimiento de oficinas y agencias destinadas a poner en contacto al desocupado con las ofertas de plazas vacantes.

Al arribar la Revolución al poder, se dan los primeros pasos encaminados a conocer la composición y calificación de los que puede contar. Así la Ley No. 761 de 18 de marzo de 1960 se dicta para la organización y realización del Primer Censo Laboral con vista a que el Ministerio de Trabajo regule y controle el movimiento de empleo en el país.

Se iniciaron así, las primeras medidas encaminadas a centralizar el empleo, surgidas de la necesidad de utilizar lo más racionalmente posible la mano de obra, hasta llegar a la formulación de la Ley 1225 de 29 de agosto de 1969 que uno de sus Por Cuantos expresaba:

“La aplicación de los controles iniciales establecidos por el Gobierno Revolucionario referidos a la política de empleo y la fuerza de trabajo ha permitido alcanzar niveles de organización y experiencia suficientes para

²⁸El Derecho Laboral, Parte Especial, Tomo 2, Pascual Díaz, Dr. Leocadio y coautores 1989. Cuba. p 10-13

implantar un sistema único que posibilite un registro adecuado y el conocimiento, control e información estadística sobre la fuerza de trabajo disponible”.

Durante los primeros años de la revolución y hasta el 1980, la política de empleo se caracterizó por su centralización, es decir, por la asignación centralizada de la fuerza de trabajo²⁹.

2.1.2 Valoraciones sobre la Regulación de la Idoneidad en el actual Reglamento de la Política de Empleo en Cuba.

La Idoneidad demostrada constituye para la actual Política de Empleo el Principio Rector de la determinación del ingreso de un trabajador a una ocupación o cargo, y así se encarga de definirlo el Artículo 20 de la Resolución 8/05, pero además este principio también decide quien se queda o se va de un puesto de trabajo o a quien hay que promover, decisión que le compete exclusivamente a la administración de la entidad, pero sin excesos o abusos, pues tiene en primer lugar el asesoramiento del Comité de Ingreso, quien realiza la evaluación de los trabajadores y recomienda a la administración como debe proceder en este sentido, sin olvidar el papel velador del Sindicato en la correcta adopción de todas las decisiones que pueden afectar a los trabajadores o el buen funcionamiento de la entidad.

La Administración quien según lo regulado en el artículo 23 de esa Resolución es la encargada de conjunto con el Sindicato de definir las técnicas y procedimientos que se seguirán para determinar la idoneidad de los trabajadores, fijando por escrito en el Convenio Colectivo de Trabajo este de común acuerdo, así como los requisitos y conductas de carácter general y particular y las características personales para la evaluación de la idoneidad en cada ocupación o cargo, aspectos estos que se van a tener en cuenta en las Evaluaciones del Desempeño de los trabajadores.

Existe ahora una definición exacta de los parámetros que comprenden la evaluación de la idoneidad demostrada, pues en el Artículo 20 de la Resolución se recogen las aptitud que debe tener del trabajador referidas en los inciso a), b) y c): la realización del trabajo con la eficiencia, calidad y

²⁹Derecho Laboral. Parte General. C. DR. Francisco Guillen Landrian y Coautores. Universidad de la Habana. Facultad de Derecho. Ciudad de la Habana.1985 p. 30-36

productividad requerida y la calificación formal, expresa en los certificados de estudios o títulos en correspondencia con los requisitos exigidos para la ocupación o cargo que se aspira desempeñar por el trabajador, y el inciso que se refiere al cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específica y las características personales que se exigen en el desempeño de determinadas ocupaciones y cargos, establecidas en el Reglamento Disciplinario Interno de la entidad .

Además de estos requisitos puede ser establecidos otros específicos de un sector o rama, pero para implantarlos necesitan que el MTSS los evalúe y apruebe, cuando le eleven la proposición de manera conjunta administración y sindicato del nivel nacional.

Es importante plantear que en ningún caso pueden establecerse requisitos o exigencias que sean discriminatorias de algunos trabajadores por razones de sexo, color de piel, religión, opinión política, origen étnico o social o cualquier otro lesivo a la dignidad humana pues esto lo prohíbe la Constitución de la República de Cuba y lo refrenda igualmente el artículo 24 de la Resolución No.8/2005 que también establece la prohibición de favorecer con un cargo o puesto a un familiar u otras personas con relaciones íntimas, de amistad u otras inadecuadas .

Lo anterior denota que es necesario la preparación de los trabajadores, la responsabilidad de la administración y el sindicato de informar los requisitos que son necesarios para aspirar a cada ocupación o cargo, pues sin dudas el proceso de implantación de la idoneidad demostrada requiere en cada centro de trabajo del estudio y análisis de su contenido tanto para la administración, los dirigentes sindicales, como todos los obreros, sin excepción pues a todos les alcanza el contenido de la misma.

En estos momentos existe la dificultad de que las administraciones y el Sindicato aún no se han puesto de acuerdo para cumplir lo señalado en los Artículos 22 y 23 de la propia Resolución. El Artículo 32 de la Resolución No. 8/2005 MTSS tiene un sistema especial para la idoneidad cuando se debe a la pérdida de las características físicas del trabajador por razón de la edad o disminución de su capacidad de esfuerzo físico, lo que a nuestro criterio evidencia el carácter humanista de nuestra revolución socialista de no dejar desamparado a nadie, porque cuando no es posible darle un curso de

recalificación o reubicarlo en otra plaza para las que reúna los requisitos, se aplicara el tratamiento de disponibles a esos trabajadores.

Anteriormente estos disponibles gozaban de una garantía salarial por dos meses y un tratamiento que se regulaba en el Artículo 149 de este cuerpo legal, definiendo la obligación directa de la administración de la atención y ubicación del disponible, con soluciones factibles y rápidas y si este trabajador no aceptaba la reubicación de manera injustificada se daba por concluida la relación laboral.

La Ley fija que el reconocimiento o la confirmación de la pérdida de la idoneidad demostrada es facultad del Jefe de la entidad, la que puede delegar por escrito en otro jefe y se crea un órgano asesor en cada área o unidad, según resulte pertinente, dada la estructura organizativa, que estará siempre compuesto de 5 ó 7 miembros, los que tiene en su composición un representante de la administración, sindicato, UJC, y dos trabajadores de prestigio elegidos en la Asamblea de Afiliados, denominado por un **Comité de Ingreso** los que se reunían por primera vez para elegir un Coordinador, quien era el encargado de convocar a las reuniones y llevar la documentación, y la presidía en las reuniones, adoptando sus decisiones por simple mayoría de votos, y sus decisiones eran secretas hasta que el Jefe de la entidad las hacía públicas.

Era necesario que este Comité de Ingreso estuviera bien preparado jurídicamente para que sus decisiones fueran estrictamente ajustadas a la ley, pues este mismo Comité de Ingreso era el encargado de decidir si se hacía válida la justificación de los trabajadores para no incorporarse a un curso o plaza, o si desaprobaban el curso o no puedan continuar si las causas alegadas también se justificaban, por eso tenían un gran peso en la decisión del futuro de los trabajadores de ahí la importancia de la seriedad y profesionalidad de su trabajo.

Se fija en la Resolución, en el Artículo 35 que el trabajador inconforme con la decisión del Jefe de la entidad sobre la idoneidad tiene la posibilidad de reclamar ante el OJLB, en materia de mejor derecho la decisión, e ir al fondo del asunto, aspecto novedoso en la nueva Norma porque la anterior legislación – Resolución No 18/90 CETSS- solo permitía discutir cuestiones de forma o violaciones de procedimiento, por ello se precisa de mejor preparación ahora

de los operadores del derecho que intervengan en la solución de estos litigios, pues se van adentrar profundamente en las interioridades de la entidad, el contexto especial de la plaza o ocupación y las características del trabajador y otros requisitos que previamente se convenían como parámetros a evaluar.³⁰

2.2 La evaluación del desempeño y el estudio de las principales dificultades en su aplicación.

En nuestro país la Evaluación del Desempeño de los trabajadores es un proceso continuo y a la vez periódico (cortes temporales) de la evaluación integral de los resultados y conductas en la consecución de los objetivos, a pasado abarcar a todos los trabajadores de todas la categorías ocupacionales y constituye el fundamento para la toma de decisiones respecto a la selección para un puesto, la permanencia, desarrollo y promoción y estímulo o penalización por los resultados.

La evaluación del desempeño en Cuba es responsabilidad del jefe inmediato sin excluir que este se asesore con cuantas personas estime pertinente y debe transformarse en un proceso de retroalimentación el cual permita al jefe y a los subordinados detectar los problemas y deficiencias así como la ínter actuación que permita la comunicación entre los miembros de la organización para el correcto cumplimiento de los objetivos trazados, o sea, una herramienta de dirección.

La evaluación del desempeño no es un proceso novedoso iniciado por nuestro país, con anterioridad existía a nivel internacional, ascendiendo continuamente el número de naciones donde el Estado ha regulado la utilización de la evaluación del desempeño en determinados sectores a través de disposiciones legales.³¹

La Evaluación del Desempeño consiste en la revisión periódica y formal de los resultados de trabajo, que se efectúa de manera conjunta entre jefe y subordinado. Su valor principal reside en el hecho de que es un instrumento

³⁰ Resolución No. 8 de 1ro de marzo de 2005, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, que establece el Reglamento General sobre Relaciones Laborales, Política de empleo.

³¹ VI Conferencia Jurídica Nacional, (MSc. Alemañy Marrero, Alejandro Antonio Santa Clara Villa Clara evaluación del desempeño profesional)

para que los jefes inmediatos de todos los niveles mantengan una comunicación sistemática con sus subordinados, respecto a la forma en que se van cumpliendo los objetivos y metas de trabajo previamente acordados para el cumplimiento de los compromisos emanados de las líneas estratégicas y directrices del plan de cada entidad.

Correctamente diseñada, es una herramienta esencial para alcanzar muchas de las finalidades de una organización. Sin embargo, al ser una institución jurídica laboral relativamente nueva para muchos sectores de nuestro país, existe inexperiencia en su aplicación, pudiendo ocurrir que no refleje en realidad el grado de eficacia y eficiencia de una persona en su puesto de trabajo.

Las Evaluaciones del desempeño las realiza el Jefe inmediato superior del trabajador, con la periodicidad y técnicas que se fijen de común acuerdo entre la administración y el sindicato y el trabajador inconforme puede reclamar ante el Jefe Superior de quién lo evaluó y la decisión de este último es inapelable en la vía judicial.

2.3 Proceso de Reordenamiento Laboral atemperado al modelo económico de los nuevos tiempos.

Con la caída del campo socialista, en 1989, Cuba tuvo que reajustar su económica y su vida social, cultural y científica al difícil reto de la supervivencia, pues por el acoso del bloqueo norteamericano, se había quedado sin créditos y sin posibilidad alguna de obtener la cooperación de los organismos financieros internacionales .”

Las consecuencias de este hecho fueron muchas, pero entre ellas, las relativas a la esfera laboral fueron incalculables, las enunció nuestro Comandante en Jefe en el Informe Central al V Congreso del Partido Comunista de Cuba el día 8 de octubre de 1997, “cientos de miles de hombres y mujeres prácticamente se quedaron sin contenido de trabajo en las fábricas, sin materias primas, el circulante creció a límites insospechados, la moneda se devaluó tremendamente, los subsidios se multiplicaron, los gastos del presupuesto se

incrementaron, el déficit presupuestario alcanzó hasta un 30 % o más del Producto Interno Bruto.”

Es por ello, que sin renunciar a los principios ni a las conquistas de la Revolución se tomaron un conjunto de medidas que ayudarían al país no solo a paliar las condiciones del “período especial” sino a despuntar en una nueva proyección económica que lejos de devenir en estímulo a los problemas sociales que ya venían perfilándose fuesen una convincente respuesta a los mismos.

Necesariamente el perfeccionamiento de toda legislación presupone el estar acorde con el desarrollo y necesidades que la sociedad demanda, lo que confirma el hecho de hacer en cada momento lo que en cada momento se requiere, por lo que fue precisa la introducción de algunos cambios en la legislación vigente que sin ser su objetivo, quebrantaban lo ya codificado. Es evidente que las legislaciones no se adaptan tan rápidamente a las transformaciones que experimenta el espectro social, donde fuimos capaces de enfrentar los desafíos de una economía globalizada y tendencias hegemónicas en todos los campos³².

Por tal motivo, cuando el 1ro de agosto del 2010 el General de Ejército Raúl Castro anunció después de meses de estudio que el Consejo de Ministros acordó un conjunto de medidas para reducir las plantillas infladas en el sector estatal como mecanismo impulsor de la productividad, también advertía que el éxito del proceso dependerá del aseguramiento político con que se acometiera, bajo la dirección del Partido y con la activa participación de la Central de Trabajadores de Cuba y las organizaciones sindicales.

La Resolución 35 de fecha 7 das del mes de octubre de 2010, dictada por el Ministerio de Trabajo Y Seguridad Social, Reglamento sobre el Tratamiento laboral y Salarial aplicable a los trabajadores disponibles e interruptos, dispone de 4 capítulos y 46 Artículos los que abordan las cuestiones generales que norman el proceso y tiene como objetivo la necesidad de perfeccionar el tratamiento laboral y salarial a los trabajadores disponibles e interruptos y dejar

³²Derecho Laboral Cubano, Teoría y Legislación, Viamontes Guilbeaux, Eulalia, p. 74- 75

sin efecto un grupo de Resoluciones dictadas por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social que no se ajustan a las condiciones actuales de la economía y con el objetivo de garantizar el empleo racional de la fuerza de trabajo y fortalecer el papel del salario y su relación con los resultados del trabajo se decide implementar esta Resolución con la cual se llevara acabo en todo el sector estatal del país el proceso del reordenamiento laboral con vista a definir el estado de las plantillas infladas preceptuando esta propia norma la forma de implantación de la misma, estableciéndose el proceso que deba llevarse acabo en todas las entidades donde deba funcionar .

Esta norma marcara una pauta importante dentro de la Política Laboral Cubana, pues de ella depende la estabilidad de los trabajadores en sus puestos laborales es por ello que Raúl Castro Ruz citó que³³: Es momento de hacer notar la estricta observancia del principio de idoneidad demostrada a la hora de determinar quién merece el mejor derecho de ocupar una plaza, debe contribuir a evitar cualquier manifestación de favoritismo, así como de discriminación de género o de otro tipo, las cuales deben enfrentarse con toda firmeza; por eso la claridad con que se efectúen el proceso del reordenamiento laboral será el éxito del mismo, y cada entidad debe garantizar a todos los trabajadores la información certera del proceso que se llevara acabo.

Era importante entonces en su primer momento capacitar a todos los trabajadores sobre la legislación que regirá el proceso, siendo encargado de ello la administración de conjunto con la sección sindical, según esta propia norma debe elegirse en cada entidad un Comité de Experto, que como órgano asesor que asesora al jefe de la entidad sobre el reconocimiento o confirmación de la perdida de la idoneidad demostrada, la promoción, permanencia o incorporación a cursos de capacitación, que establece la Resolución No. 8/2005, se constituye e integra por miembros que deben ser elegidos por los trabajadores en las asambleas sindicales basados en los principios de la mayor democracia.

2.3.1 Estado del Proceso de Reordenamiento del Policlínico de Palmira

³³Castro Raúl, 2-4-11, p. 8 Granma

Con los nuevos cambios del modelo económico cubano se hace necesario implantar nuevas normas que marcaran una pauta importante dentro de la Política Laboral Cubana, pues de ella depende la estabilidad de los trabajadores en sus puestos laborales y así lo cita el General de Ejército Raúl Castro Ruz en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba y lo recoge el Artículo 7 de la Resolución No. 35/2010 en la determinación de los trabajadores disponibles a la hora de determinar quien es el trabajador más idóneo para ocupar una plaza, debe contribuir evitar cualquier manifestación de favoritismo, así como de discriminación de género o de otro tipo, las cuales deben enfrentarse con toda firmeza; por eso la claridad con que se efectúe el proceso del reordenamiento laboral, será el éxito del mismo, y cada entidad debe garantizar a todos los trabajadores la información certera del proceso que se llevaría a cabo.

Es el momento crucial tan importante y necesario llevar a cabo el Proceso de Reordenamiento laboral como parte de este modelo económico cubano actual, llamado a cumplir un papel preponderante en el incremento de la productividad y los servicios, según **el Lineamiento No. 7 de la Política Económico y Social del Partido**, el país debe encaminarse hacia el logro del sistema empresarial constituido por la eficiencia y eficacia de las entidades empresariales y en este sentido, en el propio año 2011 se promulga la Resolución No. 35, disposición legal que instauran el Proceso de Reordenamiento Laboral en diversos sectores, abarcando todas las categorías ocupacionales aprobadas en las plantillas de cargo, por ende la Resolución No. 36/2010 tiene como objetivo confeccionar una estructura consecuente con los niveles de producción y servicios propuestos por el plan económico de cada centro y por lo tanto es necesario emplear el reordenamiento laboral en aquellas entidades que resultan improductivas y que su sistema de pago se efectúe sin respaldo productivo, entonces se tomaron una serie de medidas para amortiguar la situación y lograr una productividad sin que exista un deterioro de los indicadores económicos.

En los distintos organismos existen normas específicas para determinar la idoneidad como es la Resolución No. 250/2006 del Ministerio de Salud Pública. **(Anexo 3)**

El perfeccionamiento de las actividades del Sistema Nacional de Salud a los fines de alcanzar la excelencia de los servicios, condiciona la necesidad de constar en cada institución con trabajadores idóneos, que de acuerdo con las características particulares de la labor, cuente con la aptitud necesaria, elevada profesionalidad y sensibilidad humana, superación constante, consecuente disciplina laboral, consagración por la calidad y satisfacción por el servicio que prestan, actitud de ahorro y cuidado de la propiedad social y posean valores que prestigien la Salud Pública cubana, corresponde a tenor de los fundamentos expuesto poner en vigor el presente reglamento para la aplicación del principio de idoneidad demostrada en los trabajadores propios de los centros asistenciales del Sistema Nacional de Salud.

La presente Resolución establece la aplicación del principio de idoneidad demostrada por las direcciones de los centros asistenciales del sector de la salud para el ingreso, permanencia, promoción e incorporación a cursos de capacitación y desarrollos de los trabajadores propios del Sistema Nacional de Salud. A estos fines se determina las reglas y procedimientos para reconocer o confirmar la pérdida de idoneidad demostrada y el tratamiento aplicar a los trabajadores antes de dicha pérdida³⁴.

Idoneidad: Evidencia práctica de capacidades, conocimientos, habilidades necesarias y cualidades personales para el desempeño eficiente de un puesto u ocupación.

Idoneidad demostrada: Significa el desempeño laboral adecuado. El principio por el cual se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo y que comprende el análisis integral de los requisitos generales descritos en la presente Resolución 250/2006.

Hasta el momento esta norma legal es la más amplia en cuanto a la aplicación de la evaluación del desempeño.

2.4 Caracterización de Salud municipal de Palmira.

³⁴VI conferencia Jurídica nacional 2008 MSc. Alemañy Marrero Alejandro Antonio Santa Clara Villa Clara Evaluación del Desempeño

El municipio de Palmira tiene 3103613 Kilómetros cuadrados, con una población de 33145 Habitantes, cuenta con 6 consejos populares; Palmira Norte, Palmira Sur, Espartaco, Camarones, Elpidio Gómez y Arriete – Siego Montero. Antes del proceso en el año 2007 Salud municipal constaba con 50 consultorios; 5 consejos populares: Elpidio Gómez, Arriete, Espartaco, Palmira Sur y Palmira Norte; 2 Policlínicos: Camarones y Palmira; 3 posta médicas: Arriete, Elpidio Gómez y Espartaco; 4 Casas de Abuelos: Espartaco, Elpidio Gómez Palmira y Camarones; 3 Hogares Maternos: Palmira, Camarones y Arriete. En el año 2009 pasan a Tipo 1: 7 Consultorios en Palmira: 1 en Espartaco, 2 Palmira Norte y 2 Palmira Sur, 1 Arriete, 1 Elpidio Gómez, 2 Hogares Maternos: Arriete y Palmira y 4 Casas de Abuelos distribuidas por cada Consejo.

A finales del 2009 hasta noviembre del 2010 se reestructuraron los Consultorios Tipo 1 y quedando los Consultorios Necesarios según la cantidad de población en el territorio. Estos Consultorios necesarios se distribuyeron de la siguiente forma: 21 Consultorio con médicos y enfermeras, 1 Posta médica en Arriete con horario extendido, 1 Elpidio Gómez con enfermera y 1 Espartaco; 3 Casas de Abuelos: Palmira, Arriete, Elpidio Gómez.

Este municipio cuenta con un grupo de industrias y empresas de prestaciones de servicios, entre las que se encuentran los Centros Asistenciales de Salud Pública.

Salud Municipal realizó el estudio y propuestas de plantillas necesarias las cuales se basaron en las indicaciones y normativas del Ministerio de Salud. Reglamentos de Hospitales y Policlínico, Hogares de Anciano, Hogares de Impedidos Físicos, Casas de Abuelos, Hogares Maternos, CPHE, estudios del aprovechamiento de la jornada laboral, estudio Balance de Carga y capacidad por puesto de trabajo y estudio de organización del trabajo.

La entidad antes del proceso tenía un total de 941 trabajadores distribuidos en las diferentes áreas y por categorías ocupacionales las cuales se relacionan a continuación:

Áreas de Salud: Dirección municipal, Policlínico de Palmira, Policlínico de Camarones Dirección UMHE, Sala de rehabilitación, Hogares Maternos ubicados en Palmira, Arriete y camarones, Casas de Abuelos en Elpidio Gómez Espartaco y Palmira. Las categorías ocupacionales desglosadas en: médicos,

estomatólogos, enfermeras, técnicos de salud, otros técnicos, operarios, servicios y administrativos. **(Anexo No. 4 y 5)**

En el Policlínico de Palmira comienza el Proceso de Reordenamiento laboral en el año 2011. Durante el desarrollo de este proceso se constituye a nivel de dirección de Salud Municipal el Comité de Experto con toda la legalidad prevista en la Resolución No.35/10, sin embargo en el Policlínico de Palmira está creado un Comité de Idoneidad, según lo establecido en la Resolución No. 250/06 Reglamento para la Aplicación del Principio de Idoneidad Demostrada en los Centros Asistenciales de Salud, esta propia norma establece la aplicación del principio de idoneidad demostrada por las direcciones de los Centros Asistenciales del Sector de la Salud para el ingreso, permanencia, promoción e incorporación a cursos de capacitación y desarrollo de los trabajadores. A estos fines se determinan las reglas y procedimientos para reconocer o confirmar la pérdida de la idoneidad demostrada y el tratamiento a aplicar a los trabajadores ante dicha pérdida.

Durante la investigación se pudo comprobar que en proceso estuvieran implicados los 96 trabajadores llevados todos a la comisión de idoneidad que después de un análisis efectuado los declaró disponibles, de ellos 35 fueron reubicados 32 en el propio centro asistencial y 3 en otros centros laborales fuera del sector de la Salud, con los restantes 61 trabajador se terminó la relación laboral al no tener plazas para ofertarles.

2.5 Deficiencias del Proceso del Reordenamiento Laboral en el Policlínico de Palmira.

Cuando comenzó el proceso en el año 2011 ya estaba vigente la Resolución No. 35 /10, norma que en su Artículo 2 establece que se sustituye el Comité de Ingreso que identifica al órgano asesor del jefe de la entidad para el reconocimiento o confirmación de la pérdida de idoneidad demostrada, que establece la Resolución No. 8 de 1ro. de marzo de 2005 y en cualquiera otra disposición de este Ministerio se sustituye por la del Comité de Expertos.

Este comité sería el encargado en su primer momento de evaluar a cada uno de los trabajadores presentados para analizar su idoneidad, basados en los principios de mantener en el cargo o plaza al trabajador más idóneo.

En los momentos actuales se encuentra vigente la Resolución 34 de septiembre de 2011, que en su Artículo 2 mantiene la sustitución del Comité

de Ingreso por el Comité de Expertos, previendo en sus disposiciones finales que se derogan entre otras normas la Resolución No. 35/2010 y cualquier otra disposición de este Ministerio que se oponga a lo establecido en el presente Reglamento, por lo que existe contradicción entre la norma antes mencionada y lo establecido en la Resolución Ministerial 250/2006 de Salud Pública ya que en su Artículo 8 establece que para ejercer la facultad respecto al reconocimiento o confirmación de la pérdida de la idoneidad demostrada, el máximo dirigente del centro crea como órgano asesor, un Comité de Idoneidad; contradiciendo lo dispuesto en la legislación vigente donde se sustituye el comité de idoneidad por el comité de experto.

Cuando comienza el proceso del reordenamiento de llevan acabo para analizar su idoneidad un total de 96 trabajadores, los mismos fueron analizados por el comité de idoneidad, los cuales según investigaciones se comprobó efectuaron el procedimiento adecuado y ajustado a derecho según lo establecido en la norma marco en esta materia, de ello se presento a la administración la decisión de declarar disponibles los 96 trabajadores presentados de ellos 32 fueron reubicados por la propia entidad o sector y tres fuera del sector, pendientes a reubicar 61 trabajadores, con los cuales se terminó la relación laboral al no aceptar la propuesta de empleo ofertada por la administración. Debemos señalar que los trabajadores declarados disponibles no son trabajadores directos propios de la Salud, por lo tanto la Resolución 250/06 los desprotege legalmente atendiendo a que esta norma solo abarca a los trabajadores directos a los centros asistenciales y así lo refleja en el Artículo 1 al 4 de la propia Resolución donde se establece la aplicación del principio de Idoneidad Demostrada .

Durante este proceso existieron tres reclamaciones al Órgano de Justicia Laboral de Base, declarando el órgano sin lugar las mismas, siendo estas reclamadas al Tribunal Municipal Popular, dos ellas declaradas a esta instancia sin lugar pues haberse efectuado correctamente el procedimiento y una archivada por carecer de la documentación establecida .

Al efectuar el análisis del proceso se comprobó que la Administración del Policlínico, en cuanto al Proceso de Reordenamiento, tiene desconocimiento de lo dispuesto en la legislación vigente, aun cuando se rigen por normas específicas.

Durante este proceso el propio comité debe revisar diferentes documentos como el Expediente Laboral del trabajador donde efectúa comparaciones entre las evaluaciones del desempeño de cada trabajador para conocer la actividad laboral sistemática que realizan los mismos y de su potencial desarrollo en el cumplimiento de sus funciones laborales.

Durante el estudio de este proceso de análisis nos percatamos que todos los trabajadores presentados en el mismo poseen la misma calificación en la Evaluación del desempeño siendo para este proceso una deficiencia importante atendiendo a que mediante estas evaluaciones medimos los resultados que debe marcar la diferencia entre un trabajador y otro, en dichas evaluaciones se mide al trabajador con un desempeño deficiente, adecuado o superior y según las investigaciones realizadas se comprobó que todos los trabajadores abarcados en este proceso presentan una evaluación con desempeño adecuado, siento esto sin duda algo irrelevante a la hora de medir la misma ya que ningún trabajador es igual a otro, por lo tanto no pueden tener iguales capacidades ni funciones laborales.

Por otro lado resulta necesario resaltar, que durante este análisis comprobamos, que los jefes inmediatos, no están concientizados con el proceso, por lo que no se realiza una evaluación con la calidad requerida, repercutiendo esto a la hora de seleccionar el trabajador más idóneo para ocupar cada cargo en la entidad. Como también podemos plantear, que por parte de los jefes en el desempeño de sus funciones y los propios trabajadores, carecen de capacitación sobre la forma en que son evaluados.

En la actualidad existen muchas deficiencias con los sistemas de Evaluación del Desempeño que se aplican en todos los sectores de nuestra economía. Los sistemas que están implantados en su mayoría son puramente formales por lo que se hace muy difícil la utilización del mismo para evaluar el verdadero rendimiento del empleado y utilizarlo para tomar decisiones referentes a: detectar necesidades de capacitación, mejorar las relaciones humanas, aumentar la motivación, validar sistemas de selección y aplicar sistemas retributivos justos, entre otros. Estos elementos fundamentan la necesidad de un nuevo sistema de Evaluación del desempeño capaz de suplir estas limitaciones y utilizarlo como herramienta de dirección en las entidades.

Los sistemas de evaluación del desempeño aplicados actualmente no siempre miden verdaderamente la actuación de sus trabajadores y por tanto no responden a las exigencias y condiciones de trabajo que imponen las organizaciones.

Se analiza el otro principio de la Política Empleo que establece el Artículo 3, inciso (b) de la Resolución No. 8/2005, el cual establece la libertad para elegir el empleo, que con la aplicación de esta legislación desprotege a los trabajadores, pues está demostrado con esta investigación que solamente el 33% de los trabajadores declarados disponibles en el Policlínico de Palmira fueron reubicados en otras plazas ya sean dentro o fuera de los Centros Asistenciales, evidenciándose que se carece de plazas vacantes para ofertarles a los trabajadores declarados disponibles ya sea a nivel de Institución o de Municipio, al no tener el Ministerio de Trabajo empleo para estos trabajadores afectados en dicho proceso, por lo que se analizará la Resolución vigente.

2.6 Análisis de la Resolución No. 34 de 2011.sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles e interruptos.

A través de la investigación realizada por la autora se pudo comprobar que en el momento de hacer un análisis con el trabajador declarado disponible este se notificó al interesado mediante escrito por el jefe de la entidad realizando correctamente el proceso según lo establecido en el Artículo No. 8 de la Resolución No. 35/2010, la que hoy fue derogada por la Resolución 34/2011, pero mantiene el mismo contenido en el Artículo mencionado. **(Anexo 6)**

Con lo anteriormente planteado se puede decir que en el Artículo 13 de la propia legislación vigente señala que dentro de las alternativas de empleo para los trabajadores disponible se encuentran las actividades de trabajos por cuenta propia cuando existe una legislación para este tipo de empleo puesta en vigor; la Resolución No.33 de 6 de septiembre de 2011, la cual establece el Reglamento del ejercicio por cuenta propia.

Si se analiza esta alternativa el trabajador opta por voluntad propia esta decisión sin la necesidad de ser declarado disponible y de aceptar dicha oferta por la entidad o la Dirección de Trabajo del Territorio, ya que de ser una propuesta sería una forma de orientar al trabajador a buscar su propio empleo

ya que así lo establece el segundo párrafo del Artículo 14 que el trabajador puede gestionar su reubicación en cualquier entidad o actividad laboral.

La entrega de tierra en usufructo es otra de las alternativas propuestas al trabajador disponible existiendo el Decreto Ley 259 del año 2008 sobre la entrega de tierras ociosas en usufructo y así lo establece en su Artículo No. 1, la cual este empleo es opcional Ver Anexo No.5. **(Anexo 7)**

Otras formas de empleo en el sector no estatal, donde la Resolución No. 33 de octubre del 2010 regula la contratación por las cooperativas de créditos y servicios de trabajadores permanentes asalariados para que trabajen juntos a los agricultores pequeños y por los agricultores pequeños, de los servicios de trabajadores agropecuarios eventuales que ejercen el trabajo por cuenta propia, afirmando lo que se plantea anteriormente, el campesino está facultado para contratar a sus obreros y esta es una decisión por voluntad propia del trabajador de elegir su empleo. En el Artículo 19 de la propia Resolución No.34/011 se plantea que el trabajador disponible si no acepta la propuesta de reubicación injustificadamente tendrá derecho a recibir la garantía salarial al 60% del salario básico de un mes. En el tercer párrafo plantea que solo se aplica este tratamiento salarial a las propuestas de empleo que se realizan en el sector estatal, contradiciendo las alternativas de empleos que se ofrecen en el Artículo 13 inciso b); c) y d) de la legislación vigente; entonces el trabajador se ve desamparado salarialmente pero a la vez el Artículo 17 plantea que de no ser reubicado en el sector estatal cobra la garantía salarial equivalente al 100% del salario básico de un mes y a partir del cual se procede a terminar la relación laboral, pero en el segundo párrafo establece que de no lograr empleo y acumula los 10 años de servicios recibe una garantía salarial del 60% del salario básico de un mes según lo establecido en los incisos a); b) c), y d) y de no emplearse se da por terminado la relación laboral. En este caso se sobre entiende que el trabajador que este excluido en el inciso d) no tenga edad para jubilarse porque si no es lógico que proceda a tramitar su jubilación para obtener una pensión y no quedarse desamparado salarialmente.

Se piensa que la Resolución dictada no sea perfecta, aún existen algunas lagunas jurídicas que deben ser posteriormente subsanadas por las autoridades facultadas mediante la legislación complementaria que se dicte, pero en si misma constituye una herramienta de trabajo que todos deben

conocer por la incidencia que en la vida laboral de una forma u otra nos afectan.**(Anexo 8)**

Por ello es imprescindible capacitar a todos los trabajadores, al Comité de Experto y demás administrativos, operadores de las normas derivadas de éste; para llevar a cabo un proceso con la justeza y claridad exigida por el Gobierno Revolucionario Cubano y que la mayoría de los trabajadores conocieran la Legislación por la cual iban a ser declarados disponibles.

En nuestro país se han producido nuevos avances en materia de Política de Empleo que hace que esté en la vanguardia de los países de América Latina y muchos lugares del mundo, incluyendo países del llamado “Primer Mundo”, en estos aspectos, y son estas conquistas las que deben defender cada día e inculcar a las masas trabajadoras en el respeto conciente a las legislaciones vigentes, la disciplina, y el propósito de lograr mayores niveles de producción y de servicios, con las condiciones de calidad óptimas para que la sociedad avance hacia los objetivos que se propone, y en ese sentido se piensa que las nuevas legislaciones laborales van por el camino correcto.

La intención de incursionar brevemente en ellas y tocar someramente algunas de sus principales regulaciones, en especial las del tema de la idoneidad, solo tiene el objetivo de incentivar el análisis del texto legal y continuar profundizando en su estudio.

2.6.1 Análisis de los resultados de las entrevistas realizadas a especialistas del Sector de la Salud.

Los especialistas del Policlínico de Palmira conocen que en su entidad se está llevando a cabo el Proceso del Reordenamiento laboral, y que han sido capacitados por los especialistas del Ministerio de Trabajo, que al igual que ellos los miembros que integran el Comité de Idoneidad por las legislaciones que amparan este proceso, añaden que capacitaron todos los trabajadores en la asamblea de afiliados, para que conocieran el proceso que se llevaría en la entidad, indican además que los trabajadores declarados disponibles fueron notificados de la forma correcta y ajustada a derecho y en cuanto a las evaluaciones de desempeño se pudo observar que la mayoría están evaluados con desempeño adecuado.

Después del resultado obtenido en las entrevistas se comprobó que no han sido capacitados correctamente los miembros del Comité de Experto al tener creado un Comité de Idoneidad que entra en contradicción con lo estipulado en la Resolución 35/10, norma marco en esta materia cuando se inició el proceso, pero la cual queda derogada por la Resolución No. 34/2011 que a la vez mantiene en su Artículo 2 la denominación de Comité de Ingreso que identifica al órgano asesor del jefe de la entidad para el reconocimiento o confirmación de la pérdida de la idoneidad demostrada, que establece la Resolución No. 8 de 1ro de marzo de 2005 y en cualquier otra disposición de este Ministerio, se sustituye por la de Comité de Experto. **(Anexo 9 y 10)**

Se comprobó además que el proceso no ha sido transparente no por incumplir con la legislación vigente sino porque la propia administración no aplica adecuadamente el procedimiento previsto para la evaluación del desempeño al medir incorrectamente la idoneidad de los trabajadores siendo este aspecto esencial para medir desempeño individual quien define al trabajador más idóneo para ocupar una plaza o ser declarado disponible.

Siendo el criterio de la autora, de esta investigación que hasta tanto la administración no revalúe sus procedimientos internos, no existirá un proceso del reordenamiento justo, transparente y ajustado a derecho como se ha solicitado en la política laboral del país.

CONCLUSIONES

Las Resoluciones que hemos analizado ha dado una mejor sistematicidad y coherencia al tratamiento de la Política laboral en Cuba y persigue el fortalecimiento en la vida laboral en los momentos actuales que el país necesita de la entrega de todos los trabajadores para seguir avanzando en los logros de la Revolución y perfeccionar nuestro socialismo.

Los temas que en ella se introducen como, la Aplicación del Principio de la Idoneidad Demostrada, la Evaluación del Desempeño y las técnicas a emplear, el Tratamiento Laboral y Salarial a los Trabajadores Disponibles e Interrupto, según establece la Resolución No. 34/11 y las novedosas regulaciones de cómo aplicar el Proceso de Reordenamiento Laboral, son algunas de las novedades que tiene la misma que van destinadas a poder ajustarse a las nuevas realidades económico-sociales de nuestro país.

No se piensa que la Resolución dictada sea perfecta, existen algunas lagunas jurídicas que deben ser posteriormente subsanadas por las autoridades facultadas mediante legislaciones complementarias que se dicten, pero en sí misma constituye una herramienta de trabajo que todos deben conocer por las incidencias que tiene en la vida laboral.

En materia de Política de Empleo se han producido nuevos avances en nuestro país que hace que estemos a la vanguardia en muchos lugares del mundo, incluyendo los países de América Latina, y son éstas las conquistas que debemos defender cada día e inculcar al colectivo de trabajadores en conjunto con la

Administración y el Sindicato de cada entidad el respeto conciente a nuestras Leyes, la disciplina y el propósito de lograr mayor eficiencia en la producción y los servicios, con las condiciones de calidad óptimas para que nuestra sociedad avance hacia los objetivos que se propone, para que las nuevas

legislaciones laborales vayan por el camino correcto, en especial las del tema de la Idoneidad.

RECOMENDACIONES

-Que siga perfeccionando la capacitación del Colectivo de trabajadores de las entidades que se encuentran en Proceso de Reordenamiento en el Municipio de Palmira, especialmente en el Sector de la Salud, en materia del Tratamiento a los Trabajadores Disponibles, la Evaluación del Desempeño así como la divulgación de los beneficios que trae consigo, la individualidad que debe existir a la hora de la medición de los indicadores, los elementos de distorsión de la evaluación, la aplicación de métodos para reducir las distorsiones, la Aplicación del Principio de la Idoneidad Demostrada, como forma de elevar la cultura jurídica de todos los trabajadores en especial a los representantes de las entidades y del sindicato para la mejor aplicación y defensa de los derechos laborales.

-Proponer a la entidad de Salud que se capacite al personal de Recursos Humanos en cuanto a la Resolución No. 34/2011 a fin de que estos puedan cumplir a cabalidad con la responsabilidad que les corresponde en cuanto al Proceso de Reordenamiento, como órgano asesor de la administración en esta materia, para el reconocimiento o confirmación de la pérdida de idoneidad demostrada y que la Resolución 250/2006 específica de Salud se ajuste a la legislación vigente en cuanto a este proceso.

-Que el personal de Recursos Humanos brinde a su vez capacitación en materia de Evaluación del Desempeño a los evaluadores, aspecto fundamental a la hora de elegir el trabajador más idóneo para ocupar una plaza o ser declarado disponible, ya que mediante estas se miden los resultados de los trabajadores en su actividad sistemática y su potencial desarrollo en el cumplimiento de sus funciones laborales.

BIBLIOGRAFÍA:

Alemañy Marrero, Alejandro Antonio. VI Conferencia Jurídica Nacional,

Bufete Colectivo No. 3 Santa Clara Villa Clara Evaluación del Desempeño Profesional. Tomado de: Bufete Colectivo No. 3 Santa Clara Villa Clara, 20 de abril 2012.

Batlle, Jorge Sergio. José Martí: Aforismo. / Jorge Sergio Batlle. —La Habana:

Centros de Estudios Martianos, 2004.— 400p.

Código de trabajo. —La Habana: CETSS, 1985. —120p.

Constitución de la República de Cuba. —La Habana: Editorial Félix Varela, 2006. —22p.

Cuba. MINJUS. Resolución No.35 8 de octubre de 2010, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, sobre el tratamiento laboral y salarial a los trabajadores disponibles e interruptor.

Cuba. MINSAP. Resolución Ministerial No. 250/06, MINSAP, Reglamento para la Aplicación del Principio de Idoneidad Demostrada en los Centros Asistenciales del Sistema Nacional de Salud.

Cuba. MTSS. Decreto Ley 229/02 que regula los aspectos fundamentales de los Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Cuba. MINJUS. Decreto Ley 259 de 10 de julio de 2008 Sobre la entrega de tierra en usufructo.

Cuba. MTSS. Resolución Conjunta No. 1 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social –Tribunal Supremo Popular de 4 de diciembre de 1997

Cuba. MTSS. Resolución No. 8 Reglamento general sobre relaciones laborales 1 de marzo de 2005 del Ministerio Trabajo Seguridad Social. —30p.

Cuba. MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: “Orientaciones sobre el modo de actuar de los Órganos de Justicia Laboral de Base, en: Justicia Laboral. Documentos”, 1997.

Derecho Laboral: Parte General. / Francisco Guillen Landrian... [et. al.].— Ciudad de La Habana: Ministerio de Educación, 1985. —169p.

El Derecho Laboral: Parte Especial. / Pascual Díaz... [et. al.].—La Habana:

Editorial Pueblo y Educación, 1989. – t.2.

Fernández Sosa, Ivette Con el reordenamiento, todos ganan más. Granma. (La Habana) 2 de abril de 2011. p. 8.

Laos Milanés, Mainelis. Formación del Capital Humano. Competencias

Laborales. Municipio Bayamo, Provincia Granma. Tomado de: Sede Universitaria Municipio Bayamo. Universidad de Granma. República de Cuba. 20 de abril de 2012.

León Pérez, Rafael Ángel. Boletín Electrónico No. 90 Centro de Información y Adiestramiento Informático para el Abogado (CIABO) Breves Consideraciones sobre el actual Implementación de la Política de Empleo. Avance en la idoneidad de mostrada. Tomado de: Email: ciabo@onbc.cu, 20 de abril de 2012.

Lineamiento No. 7 de la Política Económica y Social del Partido, VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, 1ro de noviembre de 2010.—En Su : Modelo de Gestión Económica p. 41

Lineamiento No. 169 de la Política Económica y Social del Partido, VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, 1ro de noviembre de 2010.—En Su: Empleo y Salarios p. 60

Resolución No.34 Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles e interruptos de 6 septiembre 2011 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. —En su: Regulaciones sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia y los procesos de reducción de plantilla inflada: septiembre del 2011. – La Habana: Editorial Política, 2011. – p. 100-107.

Resolución No.36 Reglamento sobre la elaboración, presentación, aprobación y Control de las plantillas de cargos de 7 de octubre del 2010 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. —En su: Regulaciones sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia y los procesos de reducción de plantilla inflada: Septiembre del 2011. – La Habana: Editorial Política, 2011. – p. 86 -88.

Viamontes Guilbeaux, Eulalia. Derecho laboral cubano: *Teoría y Legislación*. / Eulalia Viamontes Guilbeaux. – La Habana: Editorial Félix Varela, 2007. – 381p.

