



UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS.

“CARLOS RAFAEL RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ”.

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS.

DEPARTAMENTO DE DERECHO.

PROYECTO DE TRABAJO DE DIPLOMA

**COMO EJERCICIO DE CULMINACIÓN DE ESTUDIOS, EN
OPCIÓN AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN DERECHO.**

**TÍTULO: EL TRABAJADOR CON INVALIDEZ PARCIAL EN EL
PROCESO DE DISPONIBILIDAD EN EL ORDENAMIENTO
JURÍDICO LABORAL CUBANO.**

Autora: Alideimys Meizoso Córdova

Tutor: Lic. José Alberto Dueñas Fragoso.

“Año 55 de la Revolución”

Cienfuegos.

2013-2014 .



Hago constar que la presente investigación fue realizada en la sede universitaria del municipio de Aguada de Pasajeros, provincia de Cienfuegos como parte de la culminación de estudios en la especialidad de Licenciatura en Derecho, autorizando que la misma sea utilizada por la institución para los fines que estime conveniente, tanto de forma parcial como de forma total y que además no podrá ser presentada en eventos, ni publicada sin la aprobación de la Universidad.

Firma del Tutor .

José Alberto Dueñas Fragoso

Los abajo firmantes certificamos que el trabajo ha sido revisado según acuerdo de la dirección de nuestro centro y el mismo cumple con los requisitos que debe tener, teniendo en cuenta su envergadura, referidos a la temática señalada.

Información Científico –Técnica

Técnico de Informática

Nombre(s) y Apellidos

Nombre(s) y Apellidos

Firma.

Firma.



Pensamiento

“La justicia seca, que lo único que ha de asirse el hombre decoroso y sensato”

José Martí



Dedicatoria

A mis abuelos Rosa Amelia y Horacio



Agradecimientos

Agradecimientos

A mi familia por sus deseos inagotables porque yo logre mi sueño, por su preocupación constante, por estar siempre cuando los necesito, sin ustedes no hubiera sido posible todos mis logros, porque son la fuerza que me motiva para seguir adelante.

A mis tías por compartir conmigo momentos gratos y difíciles, por su comprensión, por ser incondicional, por demostrarme que puedo contar con su apoyo siempre que lo necesite.

A mis Abuelos Rosa y Horacio por estar junto a mí desde principio a fin y siempre me demostraron su amor infinito, sin ellos no hubiese sido posible estar hoy aquí

A Violeta Cabrera, por su ayuda sin reparos, por su incondicionalidad.

Al MSc Joan Figueredo y la Lic. Esther Guedes por su preocupación constante, por ayudarme en todo momento.

A todos los profesores que me impartieron las asignaturas durante seis años, pues sin la transmisión de sus conocimientos no hubiera sido posible llegar

a la recta final. y muy especial a mi tutor Lic. José Alberto Dueñas Fragozo

Infinita gratitud a mi tutor por su intelecto y optimismo, por su constante ayuda sin él no hubiera sido posible la realización de este sueño.

A todos los que me ayudaron de una u otra forma a la realización de este trabajo, por su vital colaboración y atención,

Muchas Gracias



Reşumen

Resumen

En Cuba la política de empleo ha tenido variantes determinadas por las necesidades económicas y sociales del país. La declaración de disponibilidad es un hecho que tiene lugar en cualquier proceso productivo o de prestación de servicios. La disminución o pérdida de la capacidad de trabajo aumenta cada día más en el mundo, sobre todo, en edades tempranas, donde aún se puede ser útil a la sociedad. Las personas con invalidez parcial son sujetos de la Seguridad Social, reciben la atención de la política de empleo, son trabajadores cuya capacidad de trabajo está afectada pero tienen un resto de capacidad aprovechable. La presente investigación plantea como problema científico, cuáles son los elementos teóricos que han de valorarse al momento de declarar disponible a un trabajador, inválido parcial, en el ordenamiento jurídico laboral cubano. Tiene como objetivo general, determinar los elementos que han de valorarse al momento de declarar disponible a un trabajador, inválido parcial en el ordenamiento jurídico laboral cubano. Se utilizaron los métodos jurídicos de investigación: teórico-jurídico, histórico-lógico, exegético analítico, y como método empírico, el análisis documental.

Se estudiaron las legislaciones laborales vigentes en Cuba, que arrojó que en materia de Seguridad Social no se aclara el tratamiento de los trabajadores que fueron dictaminados por la Comisión de Peritaje Medico Laboral como inválidos parciales, que la entidad laboral había reubicado en una plaza acorde con el dictamen. Llegado el reordenamiento laboral la plaza donde había sido reubicado se amortiza y se procede a darle el tratamiento laboral como disponible.



Índice

Índice	Pág
Introducción	1
Capítulo I. De la relación jurídica laboral, la política de empleo y el inválido parcial	9
1.1. Consideraciones doctrinales sobre relación jurídica laboral	9
1.2. Enfoque teórico acerca de la política de empleo	13
1.2.1. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo firmados por Cuba en materia de política de empleo	17
1.2.2. La idoneidad demostrada como principio de la política de empleo	20
1.3. Generalidades teóricas acerca de la capacidad y la discapacidad	27
1.4. La política de empleo para las personas con invalidez como un segmento de la sociedad	30
1.5. El inválido parcial como una forma de invalidez en el Derecho Laboral	35
1.6. La disponibilidad y la interrupción laboral como accidentes de la política de empleo	37
Capítulo II. Tratamiento legislativo del trabajador inválido parcial declarado disponible	40
2.1. Caracterización socioeconómica demográfica del municipio de Aguada de Pasajeros	40
2.2. Tratamiento de la política de empleo del trabajador declarado disponible en el ordenamiento jurídico laboral cubano	42
2.3. Del tratamiento legislativo del trabajador inválido parcial en el ordenamiento jurídico laboral cubano	52
2.4. Generalidades de los procedimientos para la implementación del proceso de disponibilidad	54
2.4.1 Proceder de la administración de las entidades laborales a partir del dictamen de invalidez parcial expedido por la Comisión de Peritaje Médico Laboral	58
2.5. Elementos que deben valorarse al momento de declarar disponible a un trabajador invalido parcial	61
Conclusiones	63
Recomendaciones	65
Bibliografía	
Anexos	



Introducción

Introducción

El objeto de cualquier rama del derecho es regular relaciones sociales , que surgen en una esfera determinada dentro de un complejo de vínculos entre los hombres, grupos o clases sociales que dotados aquellos de una particularidad tal, hacen que sea especial y único y que su regulación se rija por reglas también específicas o únicas, por principios propios.

La relación jurídica laboral es el vínculo voluntario entre un individuo y una entidad laboral, cualquiera que sea su origen, para la realización de un trabajo subordinado y remunerado que crea derechos y obligaciones para ambas partes, de forma bilateral, las cuales deben respetar la ley y el orden laboral interno de la entidad. Las relaciones laborales son los vínculos que surgen entre los individuos dentro del marco de la actividad laboral, específicamente dentro de la esfera de la producción y los servicios. Por tanto son relaciones sociales que nacidas en ese ámbito, se desarrollan y se modifican en él, y fuera del mismo pierden su razón de ser.

El Derecho Laboral es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre el empleador, las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho Laboral se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

En Cuba el Derecho Laboral¹ tiene rango constitucional, pues en la Constitución de la República² se encuentran claramente establecidos, entre otras cuestiones, los derechos laborales. Conjuntamente con estos; se prevén deberes, tales como el de trabajar, siempre que el individuo esté capacitado física y mentalmente para ello, de manera que con su trabajo contribuya a la marcha y desarrollo de la sociedad. (Popular A. N., 2003). El Derecho Laboral es la rama del Derecho que más cerca ha estado de la lucha de clase del proletariado.

¹ También llamado Derecho del trabajo o Derecho social. Es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. Es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre el empleador, las asociaciones sindicales y el Estado.

² La Constitución de la República, considerada también como Ley de Leyes, Ley Suprema, Ley Fundamental, Carta Magna, constituye el documento político y jurídico más trascendental de la sociedad, pues regula la base económica del Estado, las formas de propiedad y el sistema de economía y los principios fundamentales de la sociedad. La Constitución es la norma cabecera del ordenamiento jurídico, pues condiciona toda la creación del Derecho.

Lo anterior no quiere decir que el resto de las ramas de las ciencias jurídicas no tengan una esencia clasista, sino por el contrario; el propio surgimiento e incluso el desarrollo del Derecho Laboral ha estado determinado por las luchas obreras. (Aguirre, 1979).

El objeto de cualquier rama del Derecho es regular relaciones sociales, relaciones que surgen en una esfera determinada dentro de un complejo de vínculos entre los hombres, grupos o clases sociales. Dotados de una particularidad tal, hacen que sea especial y único, y que su regulación se rija por reglas también específicas y únicas, por principios propios. (Guilbeaux, 2007).

En resumen, el objeto del Derecho Laboral es la regulación de las relaciones que surgen y mantienen los hombres entre sí, es decir, relaciones sociales que surgen en el ámbito laboral, o sea, de la actividad de producción de bienes y servicios. (Guilbeaux, 2007)

Es indiscutible resaltar que un momento crucial en el Derecho Laboral cubano fue el proceso codificador, tan importante y necesario ya en la década del 80. Basado en las experiencias de los entonces países socialistas e inspirado en las tradiciones jurídicas e históricas de Cuba, vio la luz el Código de Trabajo de la República. (Popular, 1984), puesto en vigor por la Ley. No. 49³ de 28 de diciembre de 1984 y que entró en vigor el 26 de julio de 1985. (Popular, Ley 49, 1984).

En el Capítulo II de este texto se aborda el valor del Código de Trabajo dentro del sistema de Derecho Laboral cubano. Es atinado referir que su promulgación evidenció la madurez que había alcanzado la legislación laboral cubana, pues se habían sintetizado los principios que regirían las relaciones laborales y de seguridad social en concordancia con los preceptos constitucionales⁴.

³ En lo adelante Código de Trabajo

⁴ Los principios del Derecho Laboral cubano, tal y como lo establece el Código del Trabajo, es la traslación de los derechos constitucionales de los trabajadores a la dimensión del Derecho Laboral, constituyendo una relación de derechos que deben ser garantizados. Siendo los estipulados en el artículo 3 del Código del Trabajo, estableciéndose como tales: el trabajo es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano (contenido en el artículo 45, párrafo primero de la Constitución de la República). Todo ciudadano en condiciones de trabajar, sin distinción de raza, color, sexo, religión opinión pública u origen nacional o social, tiene oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades (contenido en el artículo 8, inciso. b) pleca primera de la Constitución de la República.). El trabajo se proporciona

Consecuentemente, la regulación jurídica en materia laboral durante los años 80 estuvo embebida de los referidos principios y fue condicionada por el grado de desarrollo de las fuerzas productivas y de las propias relaciones de producción (Landrián, 1985).

Con la caída del campo socialista la cuestión social se resintió muy notablemente. La legislación laboral fue reflejo de medidas adoptadas al regular por primera vez el tratamiento a los “sobrantes”⁵ Es reformulado el que hasta entonces se había

atendiendo a las exigencias de la economía y la sociedad, a la elección del trabajador, a su aptitud y a su calificación (contenido en el artículo 45, párrafo segundo de la Constitución de la República). Las personas tienen acceso, según sus méritos y capacidades a los cargos y empleos personas tienen acceso, según sus méritos y capacidades a los cargos y empleos salario por igual trabajo (contenido en el artículo 43 plecas primera y tercera de la Constitución de la República). El trabajo es remunerado conforme a su cantidad y calidad (contenido en el artículo. 45, párrafo segundo de la Constitución de la República). Todo trabajador acorde con la legislación vigente, tiene derecho a asociarse voluntariamente y constituir sindicatos (contenido en el artículo 54 de la Constitución de la República). Todo trabajador tiene derecho a participar en la gestión de la producción y los servicios (contenido en el segundo párrafo del artículo 16 de la Constitución de la República). Todo trabajador tiene derecho a disfrutar efectivamente del descanso diario y semanal, así como a las vacaciones anuales pagadas (contenido en el artículo 46 de la Constitución de la República). Se reconoce el trabajo voluntario no remunerado, realizado en beneficio de toda la

sociedad, como formador de la conciencia comunista del pueblo (contenido en el artículo 45 párrafo tercero de la Constitución de la República). Todo trabajador tiene derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, mediante el mejoramiento sistemático las condiciones de trabajo y en particular la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales (contenido en el artículo 49). Todo trabajador tiene derecho a la educación con las facilidades específicas que la ley regula, la que puede recibir mediante los planes de educación de adultos, de enseñanza técnica y profesional, de capacitación técnica y laboral en las entidades laborales y los cursos de educación superior para los trabajadores (contenido en los artículo 39 inciso b) y 51 de la Código del Trabajo). Todo trabajador impedido de trabajar por su edad, invalidez, enfermedad o accidente del trabajo, recibe adecuada protección mediante las prestaciones en servicio, en especie y monetarias del sistema de seguridad social y en caso de muerte del trabajador reciben esa protección los familiares, de acuerdo con lo que establece la ley (contenido en el artículo 47 de la Constitución de la República). Se proporciona a la mujer plazas compatibles con sus condiciones físicas y fisiológicas que le posibiliten su incorporación al trabajo social; se le concede licencia retribuida por enfermedad, antes y después del parto, así como los servicios médicos y hospitalarios y las prestaciones farmacéuticas y alimentarias hospitalarias, gratuitas, que la maternidad requiere (contenido en el artículo 44 de la Constitución de la República). Los adolescentes que excepcionalmente se incorporen al trabajo gozan de especial protección para su normal desarrollo físico y su adecuada formación cultural y profesional. Todo trabajador debe cumplir cabalmente las tareas que le corresponden en su empleo, observar la disciplina del laboral y cuidar los objetos, medios e instrumentos de trabajo.

⁵ Con la caída del excampo socialista en 1989, Cuba debió, ante un problema único, reajustar su economía 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.

otorgado a los disponibles⁶ fenómeno ya previsto en la legislación vigente, propio de todo proceso laboral en cualquier latitud del mundo pues está asociado directamente a los avances en la producción o de los servicios. La legislación laboral no solo se atemperó a éstos y a otros cambios en el mundo cubano del trabajo sino que lo hizo con la suficiente habilidad para evitar problemas sociales. Fue una ardua tarea la del entonces Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social actual Ministerio de Trabajo y Seguridad Social⁷. En Cuba con el triunfo revolucionario de 1ro de enero de 1959 hasta la fecha la política de empleo ha tenido variantes determinadas por las necesidades económicas y sociales del país. Es en los primeros años que surge la política de empleo centralizada, cuyo signo característico fue la distribución y redistribución de la fuerza de trabajo por parte de organismos gubernamentales. (Guilbeaux, 2007) .

Tuvo en cuenta fundamentalmente las necesidades económicas del país para evitar un desbalance en la ocupación de la fuerza de trabajo con la entrada en vigor de la Resolución del Sistema de Perfeccionamiento Empresarial del I Congreso del Partido Comunista de Cuba, no solo en la nueva planificación y gestión económica del país, sino por lo que determinó para las relaciones laborales. Gracias a los lineamientos se estableció mediante el Decreto Ley No. 73 de 1980 (Popular A. N., Sistema de Control de la Fuerza de trabajo, 1980) el sistema de contratación directa de la fuerza de trabajo, o sea, la descentralización de la política de empleo.

Lo anterior trajo el consiguiente reconocimiento del imperio de la voluntad de las partes mediante la concertación de los contratos de trabajo para todas las tareas de la economía del país. La solución más acertada para aquel momento fue este sistema, lo que se refiere a que los elementos relativos a motivaciones específicas de los trabajadores o de una entidad laboral determinada en el plano de relaciones laborales no eran reconocidos legalmente, así como los accidentes de la política de empleo, entre ellos las interrupciones laborales y la declaración de disponibilidad.

⁶ Es la consecuencia de la amortización de plazas del perfil del cargo que desempeña un trabajador

⁷ Es el organismo encargado de proponer, dirigir, controlar y evaluar sistemáticamente la política del Estado y el Gobierno en materia laboral, salarial, seguridad y protección en el trabajo, y de prevención, atención y seguridad social.

⁸Guilbeaux, 2007).

Basado en principios fundamentales como el de mantener las plantillas congeladas cubriendo solo las plazas imprescindibles y priorizar los cambios a formas de empleo no estatal es que se inicia el proceso de disponibilidad⁸ bajo el principio de idoneidad demostrada⁹. Todo ello para contribuir a eliminar las plantillas infladas y los tratamientos paternalistas estimulando la necesidad de trabajar y reducir los gastos de la economía y del presupuesto del Estado. (Guilbeaux, 2007)

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 sí 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 dicha causa.

De igual manera 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 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.

La disminución o pérdida de la capacidad de trabajo aumenta cada día más en el mundo y, sobre todo, en edades tempranas, donde aún se puede ser útil a la sociedad, es el peritaje médico laboral el procedimiento médico legal que se realiza de forma colegiada con equidad y justicia para dictaminar la capacidad residual que tiene un trabajador para su puesto de trabajo. Existen determinadas deficiencias y dificultades en el manejo de la invalidez parcial, que se debe superar en el quehacer diario.

En lo referido a las personas con invalidez parcial, si bien son sujetos de la Seguridad Social, reciben la atención de la política de empleo en tanto se trata de

⁸ Proceso que se lleva a cabo 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.

⁹ Resultado del análisis integral de aspectos referidos a requisitos calificadorios y de otras exigencias para el ingreso de los trabajadores al empleo, la permanencia, promoción e incorporación a cursos

hombres y mujeres cuya capacidad de trabajo está afectada pero aún tienen un resto de capacidad física o mental aprovechable, lo cual les permite ocupar otra plaza de menor complejidad, y por ende de menor remuneración, pero en condiciones apropiadas a su nuevo estado de salud. El sistema de Seguridad Social las beneficia pues le adiciona una cantidad que es el resultado de aplicarle un por ciento dado por los años de servicios y la causa que motivó la invalidez a la diferencia entre el salario anterior y el nuevo salario. (Guilbeaux, 2007) . Lo importante de este caso es que la legislación cubana prevé la posibilidad de dar empleo a personas que han visto disminuidas sus capacidades de trabajo pero que aún tienen fuerzas y condiciones para desempeñar algún trabajo. Su ubicación es centralizada para evitar que sean rechazadas por encontrar una gran competencia en aquellas personas que disponen de muy buena salud. (Guilbeaux, 2007).

La Resolución No 34/2011 no establece en su articulado el tratamiento legal para aquellos trabajadores que son declarados inválidos parciales, y se encuentran reubicados en una plaza con anterioridad al proceso de disponibilidad. La práctica laboral ha demostrado además, que una vez que lo declaran disponibles no se tiene en cuenta el criterio de la Comisión Provincial de Peritaje Médico Laboral y pierden la condición de inválidos parciales. Ello trae una desprotección jurídica de los trabajadores dictaminados como inválidos parciales, toda vez que al realizar el proceso de disponibilidad y es amortizada la plaza que ocupaba, se le paga la garantía salarial correspondiente como disponible e inmediatamente causa baja de la entidad.

La referida cuestión que será objeto de análisis como la situación problemática de la presente investigación, en la que se utiliza como Campo de Acción el proceso de disponibilidad para el trabajador declarado inválido parcial. A tales efectos se instituyó como objeto de la investigación son los elementos teóricos que han de valorarse al momento de declarar disponible a un trabajador declarado inválido parcial en Cuba.

Derivado de la situación problemática planteada, se determinó como problema científico de la investigación: ¿Cuáles son los elementos teóricos que han de valorarse al momento de declarar disponible a un trabajador, inválido parcial, en el

ordenamiento jurídico laboral cubano?

Para dar solución al problema planteado se trazaron objetivos generales específicos, estableciéndose como: Objetivo general: Determinar los elementos que han de valorarse al momento de declarar disponible a un trabajador, inválido parcial en el ordenamiento jurídico laboral cubano.

Objetivos específicos:

1. Sistematizar los criterios doctrinales acerca de relación jurídica, política de empleo y el principio de idoneidad demostrada.
2. Fundamentar la política de empleo para los trabajadores declarados inválidos parciales en Cuba.
3. Valorar el tratamiento jurídico del proceso de disponibilidad en Cuba y su implementación en el municipio de Aguada de Pasajeros con respecto a los trabajadores declarados inválidos parciales.
4. Identificar los elementos que han de valorarse al momento de declarar disponible a un trabajador, inválido parcial en el ordenamiento jurídico laboral cubano. Estudio de caso en el municipio de Aguada de Pasajeros.

Una vez trazados los objetivos de la investigación se plantea como Hipótesis de la misma: la determinación de los elementos teóricos que han de valorarse al momento de declarar disponible a un trabajador inválido parcial permite una protección laboral y salarial en relación con la política de empleo de este segmento de la sociedad.

Del nivel teórico:

Teórico-Jurídico: Durante toda la investigación se empleó para el estudio de las categorías, instituciones y fundamentos doctrinales, que constituyen el soporte teórico, como son los conceptos.

Exegético analítico: Permitió un estudio de las normas legales cubanas afines al tema, de modo que se comprenda el sentido y alcance de la Resolución No 34/11 en relación con la Ley No 105/08 y su reglamento Decreto No 283 del mismo año.

Histórico-Lógico : El método de análisis histórico, para la investigación fue fundamental, pues con él se analizaron las instituciones del Derecho Laboral, se verificó cómo ha evolucionado la sociedad de cuyos antecedentes y cronologías se puede entender la génesis y evolución de los procesos de interés en la investigación.

Del nivel empírico:

Método Sociológico: Estuvo referido a la sociología, que como ciencia se encarga del estudio de los diferentes fenómenos sociales. Su aplicación permitió verificar la correspondencia existente entre la ciencia del Derecho y las relaciones sociales y económicas existentes en el país.

El método sociológico aporta un conjunto de técnicas propias de la sociología pero perfectamente utilizables en las investigaciones jurídicas. En la investigación se aplicó: Análisis documental: Permitió revisar cada uno de los documentos que regulan el proceso de disponibilidad en Cuba.

Novedad Científica e Importancia:

La novedad de la presente investigación se basa en que aún y cuando existen investigaciones dirigidas a la Seguridad Social, ninguna de ellas ha tratado con énfasis el tema que se aborda. Todo ello a partir de los cambios económicos, políticos y sociales del Estado cubano en la actualidad en relación con el principio de pleno empleo que rige el Derecho Laboral.

La importancia que tiene dicha investigación radica en que una vez que se arriben a los principales resultados, se podrá aportar a las autoridades que rigen el proceso de disponibilidad aquellos elementos que son necesarios y deben valorarse al momento de realizar el proceso y estén sujetos al mismo los trabajadores dictaminados como inválidos parciales por la Comisión de Peritaje Médico Laboral.

La investigación se estructura en dos capítulos. En el primero se analizan los conceptos generales acerca de la relación jurídica laboral, la política de empleo y manifestación para los trabajadores declarados inválidos parciales, así como algunas notas generales referentes a la capacidad y discapacidad. En el segundo se realizará un análisis de las normas en materia de Seguridad Social, así como la caracterización socio-económica y demográfica del municipio de Aguada de Pasajeros y su repercusión en el proceso de disponibilidad. Además de determinar los elementos que son necesarios y deben valorarse al momento de realizar el proceso y estén sujetos al mismo los trabajadores dictaminados como inválidos parciales por la Comisión de Peritaje Médico Laboral, principal resultado de la investigación.



Capítulo I

CAPÍTULO I. De la relación jurídica laboral, la política de empleo y el inválido parcial.

1.1 Consideraciones doctrinales sobre relación jurídica laboral

La relación jurídica es el vínculo que une a dos o más personas, respecto determinados bienes e intereses, estable y orgánicamente regulada por el Derecho.

En este sentido se expresa que cualquier definición que se ofrezca sobre la relación jurídica debe contener los siguientes elementos: que se refiera a una situación jurídica en que se encuentren dos o más personas; la situación de los sujetos intervinientes en la misma debe regularse orgánicamente como una unidad por el ordenamiento jurídico.

Dicha regulación debe constituirse con arreglo a determinados principios básicos (Guilbeaux, 2007) y la relación social regulada debe estar encaminada a la realización de una función económica y social, merecedora de una tutela jurídica. (Gallardo, 2002) Compatible es el razonamiento realizado con la reflexión emitida por Eulalia Viamontes Guilbeaux, al referir que todos los conceptos estaban basados en otro momento histórico, donde no se avizoraban todos los cambios incorporados a la sociedad socialista y a la economía, como las nuevas formas organizativas y nuevos agentes económicos¹⁰ no previstos antes.

Además expone un concepto de la relación jurídico laboral, en concordancia con la situación actual de Cuba, el que se tiene en cuenta por arribar al concepto más acabado, dígase “que es 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 la estructura organizativa dada, con arreglo a un orden interno impuesto por la Administración de la estructura organizativa, la que debe retribuirle por la labor realizada y respetar sus derechos laborales” (Guilbeaux,2007).

De las concepciones realizadas por Pashkov y Eulalia se destacaron tres elementos

¹⁰ Se entiende por nuevas formas organizativas en Cuba el surgimiento de otros sectores económicos complementarios al estatal: el privado, el mixto y el cooperativo. Como nuevos agentes económicos, dentro del sector privado: el trabajador por cuenta propia.

que caracterizan la relación jurídica laboral socialista; el organizativo laboral, que se basa en el principio de la incorporación del trabajador al trabajo en condición de subordinación al orden laboral interno de la entidad. Comprometiéndose el mismo a realizar un trabajo en determinada especialidad, calificación ocupacional o cargo, que forma parte de la actividad general de dicha entidad; el retribuido, que no es más que el salario que percibe el trabajador por la actividad realizada, que forma parte inseparable de la relación laboral, porque permite al trabajador la adquisición de los bienes y el pago de los servicios, que constituyen la base de su propiedad individual y el tercer elemento el personal, que se expresa en el cumplimiento individual de las obligaciones laborales, en el derecho al salario que es personal y en aspectos inseparables de las personas como son los honores, estímulos y reconocimientos. (Guilbeaux, 2007)

La relación laboral ha sido objeto de estudios, críticas y comentarios por autores, como Néstor De Buen¹¹, que considera que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica (Lozano, 1994). Por su parte Baltazar Cavazos Flores¹², estima que la relación laboral o de trabajo y la relación jurídica laboral son cuestiones diferentes¹³¹³. La relación jurídica laboral es definida como “el vínculo que se establece entre un trabajador y una entidad laboral, según el cual una parte, el trabajador, se obliga, después que se incorpora al colectivo de trabajo

¹¹ Licenciado en Derecho por la UNAM, 1950; doctor en derecho con mención honorífica, por la misma Universidad, 1965, doctor *honoris causa* por la Universidad Central del Este, San Pedro de Macoris, República Dominicana (1998), Asesor de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para los acuerdos paralelos al Tratado de Libre Comercio; presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (1992 – 1994); miembro del Consejo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (1993 – 2000); Vicepresidente de la Sociedad Interamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (1997 – 2000) (2002 – 2006)

¹² Nació en Saltillo el 29 de octubre de 1929. Cavazos Flores se ha dedicado a Derecho Laboral con oficinas en México DF, Querétaro, Saltillo, Guadalajara y Tijuana. Gracias a su trayectoria profesional y académica pasa a formar parte de la historia como uno de los autores y promotores de la Ley Federal de Trabajo en su país. Es uno de los 50 miembros de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo, integrante del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Academia Mexicana de Derecho Internacional.

¹³ Según este autor la relación de trabajo es la mera acción de trabajo, un vínculo natural desprotegido de formalismo. En la relación jurídica laboral, existe la obligatoriedad y está integrada por elementos: los sujetos, la realización de una tarea dada y la existencia de un orden técnico interno.

correspondiente, a realizar determinado tipo de trabajo subordinándose al orden laboral interno de la entidad en tanto que la otra parte, entidad laboral, está obligada a retribuirle su trabajo en correspondencia con su cantidad y calidad, a crearle condicione de trabajo favorables para su salud y para lograr una alta productividad del trabajo, así como a interesarse por sus necesidades materiales y culturales” (Díaz, 1989).

Este concepto, válido en otro momento histórico, no se aviene con los cambios incorporados a una sociedad socialista como la cubana en la que se le ha dado espacio a formas económicas organizativas no previstas antes. Así, es concebido como un concepto en el que están incluidos las tres formas de iniciar la relación jurídica laboral: la designación, la elección y el contrato individual de contrato.

Según la valoración anterior se puede definir como aquella relación social que vincula jurídicamente¹⁴ 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 ésta, con la administración de dicha estructura organizativa, la que debe retribuirle por la labor realizada y respetar sus derechos laborales (Guilbeaux, 2007).

Sin embargo, los sujetos electos están protegidos por el Derecho Laboral y de Seguridad Social en cuanto a ciertos derechos. Cabe resaltar, derechos como el salario, las vacaciones anuales pagadas, la protección e higiene del trabajo y los beneficios de la Seguridad Social, en este último caso, el régimen de prestaciones en servicios, en especie y monetarias que el mismo establece.

La relación laboral que surge por designación y que se concreta con el Nombramiento tiene la característica de estar regida por el Derecho Administrativo. La Administración Pública valora quién es el sujeto capaz de representar sus intereses, pues en él encuentra que reúne un conjunto de requisitos entre los que se

¹⁴ Anteriormente he expuesto la distinción que existe entre relación jurídica laboral y relación laboral, pues esta última es la mera acción de trabajo, un vínculo natural despojado del formalismo y la obligatoriedad de la relación jurídica laboral, y está integrada por elementos como los sujetos, la realización de una tarea dada y la existencia de un orden técnico interno. Para más información ver el Capítulo IV de Guillén Landrián, Francisco y otros: “Derecho Laboral. Parte General”, ENSPES, La Habana, 1985.

hallan algunos específicos de cada esfera, pero también otros generales o comunes: confiabilidad, discreción, consagración, creatividad y habilidades de mando. (Guilbeaux, 2007)

El proceso de designación se consuma con el nombramiento, y se requiere que el sujeto que se pretende nombrar para que ocupe el cargo en cuestión acepte ser nombrado, pues sin este requisito, el acto administrativo llamado nombramiento no se perfeccionará. Lo anterior revela que el Derecho Administrativo haya clasificado al acto de nombramiento como acto administrativo requerido de coadyuvante. Las reglas de la referida rama del Derecho rigen no solo el acto de la designación sino también el desarrollo de las relaciones jurídico administrativas internas de ese ámbito. Constituye una forma de comenzar a trabajar, y por tanto se suma a aquellas por las cuales se inicia la relación laboral. (Guilbeaux, 2007)

La forma más generalizada y conocida de formalizar la relación laboral es el contrato de trabajo. Mediante este acto jurídico la persona se inserta en la actividad laboral y es protegida por un sistema de Derecho propio, pues el amplio conjunto de instituciones jurídicas y principios laborales constituyen la base de la garantía de que la relación laboral transcurra en un ambiente de respeto mutuo de sus sujetos.

Acorde a su esencia contractual, en él se encuentran los requisitos de consentimiento, objeto y causa, pero además los acompañan otros asociados directamente a la especificidad de este tipo de contrato. (Guilbeaux, 2007).

Por ello se considera que las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador¹⁵, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patrono o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto, el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Se entiende por trabajador a una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Es mediante la relación de trabajo,

¹⁵ En Venezuela “el trabajador, es la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra, donde la prestación de sus servicios debe ser remunerada.

que se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. Por otra parte, la doctrina y la jurisprudencia revelan los requisitos que se ponen de manifiesto para la existencia de una relación laboral la prestación de servicios, la subordinación y la remuneración, con independencia de que las partes hayan suscrito un contrato formal de naturaleza civil o mercantil.

La Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela establece que la relación laboral, es el vínculo que existe entre quien presta un servicio en forma personal por cuenta ajena de manera subordinada y aquel que lo recibe, además la relación se caracteriza por la subordinación o dependencia del trabajador a la adecuada dirección y vigilancia del empleador. La actividad laboral es una actividad social que se desarrolla entre individuos sometidos a un orden establecido, pero a su vez está determinada por relaciones económicas propias de un momento dado en el que el desarrollo científico-técnico marca su paso.

En ella están presentes, y por ende, conjugados, importantes factores tales como las reglas de carácter jurídico, los procedimientos técnicos y la organización económica. Mediante las políticas activas de empleo se demuestra la intervención directa de los gobiernos en el mercado de trabajo para prevenir o aliviar el desempleo y para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo en términos generales. Consisten en medidas de inserción, formación y políticas de promoción de la creación de empleo que tienen por objetivo mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas desempleadas, por cuenta propia o así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social.

1.2 Enfoque teórico acerca de la política de empleo

Para la mayoría de las personas, el factor clave para escapar de la pobreza es tener un trabajo. Al reconocer que carece de sentido la elaboración de normas del trabajo si no se aborda el tema del empleo la Organización Internacional del Trabajo dedica gran parte de su programa a la creación de mayores oportunidades para hombres y mujeres, a efectos de garantizar un trabajo y unos ingresos decentes. Para alcanzar la meta, promueve normas internacionales sobre la política del empleo, que, junto con los programas de cooperación técnica, se dirigen a lograr el pleno empleo,

productivo y libremente elegido. (A, 1989)

Cada país, sea en desarrollo, desarrollado o en transición, tiene que diseñar sus propias políticas para lograr el pleno empleo. Las normas de la Organización Internacional del Trabajo sobre la política del empleo proporcionan mecanismos para diseñar y aplicar tales políticas, garantiza, de este modo, el máximo acceso a los trabajos necesarios para gozar del trabajo decente. (A, 1989)

En el caso de países como España la política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo. La calidad en el empleo, la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda, y la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en esos casos. (Estado, 2003)

De igual manera se entiende como política pública, la política de empleo que constituye la acción programada del gobierno en el ámbito del mercado de trabajo y de las relaciones laborales. En este sentido, la política de empleo está conectada con otros ámbitos de intervención pública. Constituye una movilización de recursos económicos, legales, técnicos y humanos para la obtención de unos resultados concretos y el logro de efectos positivos. (Estado, 2003)

Además comprende diferentes niveles de intervención de forma escalonada, de lo genérico como son, las políticas privadas, entidades y empresas. Sus contenidos se articulan en planes, programas y medidas. Los mismos a su vez pueden contemplar la prestación de servicios, el desarrollo de actividades o la concesión de ayudas. (Estado, 2003)

Las crisis económicas por las que ha transita o y transita el mundo han influido e influyen en la relación laboral y por consiguiente en el desarrollo de la fuerza laboral a escala internacional. Engendra en la actualidad un problema la influencia de la economía en las relaciones laborales en particular y en la justicia social, el neoliberalismo y la globalización en su acceso y permanencia en el empleo Las frecuentes crisis económicas han puesto en detrimento el tema del empleo y la protección jurídica del trabajador. La política de empleo en Cuba ha sido como todo fenómeno social, determinada por el momento histórico en que se vive. Es así que

desde el triunfo de la Revolución hasta la actualidad las guías que se han seguido para aplicar dicha política se han transformado de manera positiva para la sociedad cubana. (Rodríguez, 1990)

Las transformaciones socio-económicas emprendidas por la Revolución cubana a partir de 1959, han permitido diseñar y aplicar una estrategia de desarrollo que armoniza el crecimiento económico con el desarrollo social. En materia de empleo, la estrategia de desarrollo ha estado dirigida desde el primer momento a procurar un empleo con un ingreso decoroso a cada ciudadano apto para trabajar.

Para la mayoría de los cubanos el disfrute pleno del derecho a un empleo constituye algo tan normal como respirar o tomar un vaso de agua, sin detenerse a pensar que semejante conquista es casi una excepción. En un mundo donde cada día se pierden miles de puestos de trabajo y crece el ejército de desempleados.

Según estimaciones preliminares de la Organización Internacional del Trabajo el número de personas desempleadas aumentaron a 210 millones a finales del pasado año 2013. Un fenómeno abarcador tanto para países del tercer como del primer mundo desarrollado. En Cuba, el término desempleo casi se desterró desde principios de la Revolución. Se crearon numerosas oportunidades y vías de acceso al trabajo y se rompieron los monopolios laborales y las barreras de todo tipo, de sexo, raza, nivel cultural o de posición social, que limitaban este derecho para miles de cubanos. (Togores, 1996)

A principios de los años 90, tras la pérdida de los principales socios comerciales de Cuba, la caída del Producto Interno Bruto entre los años 1989 y 1993, y el brutal recrudecimiento del bloqueo económico de Estados Unidos contra Cuba, que además incluyó la adopción de leyes extraterritoriales como la Torricelli y la Helms-Burton, se registró un significativo deterioro de la situación económica del país y en años precedentes se llegó a un indicador considerable de desempleo. A pesar de la dura situación, no representó la merma de los servicios y derechos sociales básicos para la población cubana.

Desde 1959 la salud y la educación son gratuitas y universales. Cuba alcanzó la condición de país con pleno empleo, según los conceptos e indicadores de los organismos internacionales. Lo anterior demuestra una vez más que la política de

empleo en Cuba, está sustentada en el principio ético y humano señalado por el Comandante en Jefe Fidel Castro..."en una sociedad justa, el hombre no puede sobrar y siempre debe tener espacio su inserción en la vida útil y productiva". (Informe Nacional a la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 1995)

En Cuba, la política de empleo persigue los siguientes objetivos: crear empleo productivo sostenible. El tipo de empleo al que debería aspirar una política depende de las condiciones nacionales. Por ejemplo, el que el tipo de empleo necesario a corto plazo sea altamente calificado o no sea dependerá de condiciones nacionales tales como el nivel de desarrollo económico, el nivel de educación y de capacitación y así la proporción entre personas sin calificación y personas calificadas y el tipo de ventajas comparativas con que cuenta o que podría desarrollar el país. (Díaz C. G., 2008)

Pretende elevar el nivel de vida a través de política que generen empleos más productivos y de mejor calidad así como que mejoren la distribución de ingresos en la economía. Además, adaptar las calificaciones de las personas a los requisitos de los empleos actuales y de los que aparecen, conseguir empleo para los desempleados mediante incentivos apropiados. De ese modo, orientar las inversiones públicas y privadas, así como la ayuda internacional hacia las áreas más productivas. (Díaz C.G., 2008)

La política de empleo está basada en una serie de principios, pleno empleo; libertad para elegir empleo; empleo como base de la Seguridad Social; empleo solo en plazas vacantes y trabajos útiles. Además, el estudio con remuneración económica, como un nuevo concepto de empleo; la idoneidad demostrada; percibir salario igual por trabajo igual; prohibición del trabajo infantil. Se basa también en la igualdad de oportunidades para obtener un empleo, sin discriminación de ningún tipo; la seguridad y salud del trabajo; la reubicación de disponibles e interruptos y protección al ingreso cuando no pueda ser reubicado; y la capacitación y desarrollo para mejorar las competencias laborales. (Social, 2005)

1.2.1 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo firmados por Cuba en materia de política de empleo

Cuba es miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo desde su creación en 1919. Ha ratificado un total de 88 Convenios, entre los cuales se encuentran siete convenios considerados como fundamentales en los trabajos de la organización. Ellos se refieren a principios y derechos tales como la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la igualdad de oportunidades y de trato. Tanto los convenios fundamentales, como el resto de los 88 convenios ratificados por Cuba, encuentran expresión jurídica en la legislación cubana y en la práctica cotidiana en todos los centros de trabajo del país. (Guilbeaux, 2007)

Los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo constituyen las normas internacionales de trabajo, que abarcan todas las esferas de la actividad laboral. Ellas pueden ser agrupadas según su campo de acción de la siguiente forma: derechos humanos básicos, empleo, política social, administración del trabajo, relaciones de trabajo, condiciones de trabajo, seguridad social, trabajo de la mujer, trabajo de menores, trabajadores migrantes, trabajadores indígenas, poblaciones tribales, trabajadores en los territorios no metropolitanos y categorías especiales de trabajadores. Cuando la Conferencia adopta un convenio, este no obliga a los Estados miembros hasta tanto no sea ratificado por el órgano legislativo nacional con facultades para ello, en nuestro caso el Consejo de Estado, según lo dispone el inciso m) del artículo 90 de la Constitución; una vez ratificado el convenio por el Estado miembro, y calificado éste un sujeto signatario de él, se obliga a dictar normas jurídico-laborales correspondientes con el propósito de atemperar la legislación laboral a la sustancia y contenido del convenio (Salías, 1997). O sea, los convenios de la OIT constituyen un acto normativo que una vez firmado resulta obligatoria la introducción de su contenido en la legislación interna, lo cual enriquece la disciplina. (Salías, 1997)

Entre los convenios firmados con la OIT en materia de Política de Empleo se encuentran, el Convenio No 29 sobre trabajo forzoso, 1930 (Guilbeaux, 2007), fue adoptado en la Decimocuarta Sesión celebrada en Génova en 1930, entró en vigor el 1ro de mayo de 1932 y fue ratificado por Cuba el 20 de julio de 1953. El principio de

este instrumento jurídico es la supresión del trabajo forzoso u obligatorio. Establece que los Estados ratificantes del mismo forman el compromiso fundamental de suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. (Guilbeaux, 2007)

El Convenio No 88 sobre el servicio de empleo, 1948 (Guilbeaux, 2007), fue adoptado en la Trigésimoprimera Sesión celebrada en San Francisco el 17 de junio de 1948, entró en vigor el 19 de agosto de 1950 y fue ratificado por Cuba el 29 de abril de 1952. El principio establecido por este convenio es el de brindar un servicio de empleo público y gratuito. Establece que el Estado ratificante debe mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito de empleo, responsable de organizar el mercado del empleo del mejor modo posible, como elemento inseparable de un programa nacional destinado a garantizar y mantener el pleno empleo y desarrollar y utilizar los recursos de la producción. (Guilbeaux, 2007)

El Convenio No 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Guilbeaux, 2007) Adoptado en la Cuadragésima Sesión celebrada en Génova en 1957, entró en vigor el 17 de enero de 1959 y fue ratificado por Cuba el 2 de julio de 1958. El principio establecido en este convenio es la abolición en todas sus formas del trabajo forzoso u obligatorio impuesto con determinados fines. (Guilbeaux, 2007)

Además, el Convenio No 111 sobre la discriminación, empleo y ocupación, 1958 (Guilbeaux, 2007), que fue adoptado en la Cuadragésimo segunda Sesión celebrada en Génova en 1958, entró en vigor el 15 de junio de 1960 y fue ratificado por Cuba el 26 de agosto de 1965. El principio establecido en este convenio es la promoción de la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y de ocupación. Prevé que el objetivo fundamental de todo Estado ratificante debe ser el de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y trato con objeto de eliminar toda discriminación en materia de empleo y ocupación. (Guilbeaux, 2007)

El Convenio No 122 sobre la política de empleo, 1964 (Guilbeaux, 2007), adoptado en la Cuadragésimo octava Sesión celebrada en Génova en 1964, entró en vigor el 15 de julio de 1966 y fue ratificado por Cuba el 5 de febrero de 1971. El principio establecido por este convenio es el de pleno empleo, productivo y libremente elegido.

Dispone que todo Estado ratificante debe formular y llevar a cabo, como un objetivo de importancia mayor, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo con la finalidad de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, elevar el nivel de vida, satisfacer la demanda de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo.

Este Convenio fue complementado por la Recomendación No 122 sobre la política del empleo, 1964 y más tarde por la Recomendación No 169 sobre este mismo tema de 1984. (Guilbeaux, 2007)

El Convenio No 158 de 1982 sobre la terminación de la relación de trabajo, se aplica acorde a la legislación nacional, excepto en la medida en que sus disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales, sentencias judiciales o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional. Se aplica a todas las ramas de actividad económica y a las personas empleadas. No pone término a la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con su capacidad, conducta o basada en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. Convenio No. 159 de 1983 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Entiende por inválida la persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo se reduce a causa de una deficiencia física o mental reconocida. Se aplica de conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales.

La Ley No 105/08 de Seguridad Social, de 27 de diciembre de 2008, establece en su artículo 50 que la pensión provisional se otorga al trabajador que padece de invalidez parcial por el término de hasta un año, durante el cual mantiene el vínculo laboral y su trabajo, acorde con el dictamen de la Comisión de Peritaje Médico Laboral. Si no se reubica en otro cargo por causas imputables a la administración se extingue su pago y la entidad lo asume con cargo a sus gastos, hasta reubicarlo. Su cuantía se determina sobre el salario promedio, aplicando el 60% si el origen es común y el 80% si es por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Se les aplica lo preceptuado en la Ley No.105 de 2008. (Popular A. N., Ley 105, 2008)

Coincidimos con la autora que ningún trabajador con invalidez parcial se promueve a un cargo superior, ni se mantiene en el mismo; por el contrario, se le aplica el

por ciento determinado y lo ubican en una plaza de menor remuneración, con el incremento establecido entre la diferencia salarial de la plaza que ocupaba y la nueva. Este convenio se ajusta al tema en investigación.

1.2.2 La idoneidad demostrada como principio de la política de empleo

Para hablar de la idoneidad demostrada como institución jurídica, debemos remontarlo al concepto integral que encierra en su conjunto y también por separado la combinación de las palabras. Según plantea el pequeño diccionario Larousse ilustrado, idoneidad significa calidad de lo idóneo y a su vez idóneo, proveniente del vocablo latín *idóneus*¹⁶. Por su parte el diccionario Enciclopédico Salvat Universal en su Tomo XII conceptualiza la idoneidad, del latín *idomeitas*, como la calidad de idóneo y éste como aquel que tiene buena disposición, aptitud o suficiencia para esa cosa.

Así, la palabra demostrada en el pequeño diccionario Larousse Ilustrado se define como demostración o razonamiento mediante el cual se establece la verdad de una proposición, prueba de una cosa y contiene a su vez el sujeto demostrativo que no es otro que aquel que prueba o demuestra de modo evidente; es el sinónimo de convencer.

La combinación de las palabras, es lo que ha dado origen a la denominada institución jurídica idoneidad demostrada. De lo anterior se define como el resultado del análisis integral de aspectos referidos a requisitos clasificatorios y de otras exigencias para el ingreso de los trabajadores al empleo. También la permanencia, promoción e incorporación a cursos. (Social, 2005)

Para llegar a conocer los principales presupuestos de la idoneidad y de la idoneidad demostrada es necesario y oportuno identificar, primero varios conceptos desde el punto de vista gramatical que nos puedan ayudar a entender como ha sido la aplicación de la institución como unos de los principios rectores de la política de empleo en Cuba. Es evidente que si usted es idóneo, es porque simultáneamente es competente y en consecuencia posee aptitud y capacidad.

¹⁶ Vocablo en latín que significa que es conveniente propio para una cosa: hombre idóneo para un empleo. Sinónimo apropiado

Es por eso que la competencia como aptitud es necesaria para hacer cualquier valoración ya que es un elemento necesario para poder determinar la idoneidad demostrada. Es recomendable realizar un análisis entonces de la competencia, traducido tal término en la manera de exteriorizar la aptitud competente para el ejercicio de cualquier actividad, la cual se ha abordado con frecuencia en el Derecho comparado, ya que representa el nuevo paradigma de empleo.

La Organización Internacional del Trabajo define la competencia laboral como la construcción social de aprendizajes significativos. Ellos resultan útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción sino también, y en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones de trabajo.

Cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo ha definido el concepto de competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

El Consejo Federal de Cultura y Educación de Argentina la define como un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional. En Australia la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos; entre los mismos, los conocimientos; actitudes; valores y habilidades; y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

En Alemania se entiende que posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destreza y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Después de conocer las referencias en otras legislaciones se impone la necesidad de conocer algunos referentes normativos en la legislación nacional de la

competencia laboral. Cabe resaltar que en Cuba la competencia laboral, tal y como se define en el Reglamento para la Capacitación Profesional de los Trabajadores puesto en vigor por Resolución No 21/1999¹⁷ del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Social, Resolución 21, 1999) la que en su artículo 3 vigente aún, la define como el conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones.

Al analizar la aludida definición se puede percibir que en ella se articulan un grupo de aspectos de suma importancia así como el conocimiento, habilidades, destreza y actitudes aplicados por el trabajador en el desempeño de sus funciones. El desempeño está en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada, que exige del trabajador un desempeño acorde con los requerimientos técnicos, productivos, implica entre otras actitudes, realizar el trabajo con la profesionalidad que se requiere y se espera del trabajador. Además, se de servicios y de calidad. (Autores, 1983)

Todo ello significa que se está en presencia no de cualquier desempeño, sino del que debe realizarse acorde con las expectativas de la entidad para el puesto de trabajo que se trate. La determinación de la competencia que logra identificar y los atributos personales que se esperan del trabajador, como expresión de su idoneidad demostrada, los requerimientos técnicos, productivos y de calidad que se demandan, constituye un instrumento de suma importancia para la gestión de los Recursos Humanos en toda organización o entidad. (Social, Resolución 21, 1999) El punto de partida radica en definir por la propia organización, cual es la competencia laboral requerida o el deber hacer que se espera del trabajador en su desempeño. Independientemente de la competencia, debe poseer los atributos que garanticen un desempeño con alta profesionalidad, compromiso y eficacia, lleva consigo los aspectos de motivación, sentido de pertenencia a la organización, creatividad y rapidez en su gestión, flexibilidad en sus análisis. También atributos tales como la

¹⁷ En lo adelante Resolución 21

comunicación, participación y trabajo en equipos, autonomía para tomar decisiones técnicas, disposición para asumir riesgos, proyección de futuro, elevado espíritu de superación y dominio de las técnicas informáticas propias de su trabajo. (Social, Resolución 21, 1999) La competencia laboral es inherente a la persona y no a la ocupación o cargo. Se trata simplemente de contar con un procedimiento que permita el análisis de los elementos a tener en cuenta para su determinación. La idoneidad no es una institución que se regula solamente en Cuba, ya que en el Derecho Laboral de otros países se establecen requisitos de idoneidad para determinados cargos u ocupaciones.

Las organizaciones modernas necesitan individuos calificados y competentes, comprometidos e implicados en su desempeño para con ella. Es por eso que en el caso cubano, el principio de idoneidad demostrada tiene en cuenta no solo los elementos relacionados con la calificación formal del trabajador, expresada en los certificados de estudios o títulos que posea, sino también aquellos que se relacionan con el resultado que alcanza en su trabajo y su actitud como trabajador. 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. Además, su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo, que comprende el análisis integral de los requisitos generales descritos en la Resolución No 8/2005 (Social, Resolución 8, 2005) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que abordaremos en lo adelante. El 1ro de marzo de 2005 se pone en vigor la Resolución No 8/0518, Reglamento General de las Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La que define a la política de empleo como parte de política social y económica del Estado, ordenada para la incorporación al trabajo socialmente útil de las personas aptas y con disposición para ello, sin discriminación alguna. Garantizadora de ingresos, seguridad y estabilidad laboral del trabajador ante los cambios estructurales o cíclicos; la capacitación y desarrollo permanente de la fuerza de trabajo y amplias formas de participación de los trabajadores y sus organizaciones en todos los niveles. También la toma de decisión sobre dicha política y expresa además que la misma es de aplicación a todas las

¹⁸ En lo adelante Resolución 8

entidades del país, con las excepciones reguladas en las disposiciones de rango superior y de las específicas de la materia dictadas al efecto.

La referida Resolución No 8 deroga en su totalidad la Resolución No 51 de 12 de diciembre de 1988 (Social M. d., 1988) del anteriormente denominado Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, que aprobó y puso en vigor el Reglamento para la aplicación de la política de empleo, debía ser actualizada y atender a los cambios efectuados y los requerimientos actuales, en temas tales como los principios generales de la política de empleo, tipos y modalidades de los contratos de trabajo y el expediente laboral. Dicha resolución nace por la necesidad de fortalecer, a través de un cuerpo legal las relaciones laborales en las diferentes materias y temas que ella abarca, a la vez que contribuya a la necesaria unificación y simplificación de la legislación laboral y atemperarlas a las condiciones actuales. El capítulo III del propio cuerpo legal, titulado “Ingreso, Permanencia, Promoción e Incorporación a Cursos”, se aborda con mayor fuerza y detalles el tema de la idoneidad demostrada. En este capítulo se establece que 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, es el de idoneidad demostrada, que comprende el análisis integral de requisitos generales. Así quedan establecidos como requisitos la relación del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requerida; el cumplimiento de las normas de conductas de carácter general o específicos y las características personales que se exigen para el desempeño de determinadas ocupaciones o cargo, establecidas en el Reglamento Disciplinario Interno¹⁹ de la entidad. También se establece la calificación formal, expresada en los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para la ocupación o cargo que aspira a desempeñar.

Se debe precisar que los requisitos anteriormente señalados caracterizan a la aptitud del trabajador para la ocupación o cargo que aspira a desempeñar así también las

¹⁹ Reglamento Disciplinario Interno de cada entidad laboral, es el complemento de las disposiciones de aplicación general en materia de disciplina que tiene como objetivo fortalecer el orden laboral, la educación de los trabajadores y el enfrentamiento a las indisciplinas e ilegalidades en ocasión del desempeño del trabajo.

normas de conductas en materias de idoneidad demostrada y disciplina. Deja claro que la disciplina es un elemento fundamental de la idoneidad demostrada por ello aparecen en el Reglamento Disciplinario Interno y no en el Convenio Colectivo de Trabajo²⁰, por lo que la administración podría aplicar la disciplina como idoneidad demostrada, sino tiene la certeza de la frontera entre la una y la otra. En el propio artículo 20 en su último párrafo, establece, que además de los requisitos que comprendan a la idoneidad demostrada, se pueden establecer otros previamente aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Novedoso resulta también que los requisitos de idoneidad y las técnicas y procedimientos a utilizar para su determinación se acuerdan entre la administración y el sindicato y se inscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo, se le da gran importancia a éste, el que constituye la base de las relaciones laborales y tiene que ser aprobado por la Asamblea de los trabajadores oído el criterio de los mismos. Lo anterior da la medida de la posibilidad participativa que tienen ellos en la determinación de los propios requisitos que determinaran su permanencia en el puesto de trabajo en un momento dado. Además impide que se puedan establecer aquellos que sean discriminatorios por motivos de raza, color de la piel, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social o cualquier otro lesivo a la dignidad humana.

En el texto de la Resolución se deja sentada la específica prohibición de dar preferencia a algunas personas por relaciones personales u otras con inobservancia de los procedimientos establecidos. La referida condición prohibitiva preestablecida niega cualquier posibilidad de subterfugio mal intencionado para dar preferencia a quien no la debe tener, condición que si se cumple, garantiza la preservación de los derechos de los trabajadores. Se le da una aproximación consecuente y consciente a los términos de idoneidad competencia. Se relacionan de forma independiente, y se entiende que la competencia es un requisito más y no que ésta constituye el

²⁰ Reglamento Disciplinario Interno de cada entidad laboral, es el complemento de las disposiciones de aplicación general en materia de disciplina que tiene como objetivo fortalecer el orden laboral, la educación de los trabajadores y el enfrentamiento a las indisciplinas e ilegalidades en ocasión del desempeño del trabajo.

elemento fundamental para considerar la idoneidad. El 12 de enero del 2006 se aprobó la Resolución No 28/06²¹ del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (Social M. d., Resolución 28, 2006).

Dicha Resolución está dirigida a regular el proceso de implementación de los nuevos calificadores de cargos, extender la aplicación del principio de idoneidad demostrada y establecer los planes de capacitación, para que los trabajadores cuando resultase necesario alcancen los requisitos establecidos. Al respecto es válido resaltar que en el próximo año 2014 culmina el cumplimiento de la mencionada Resolución No 28/06 el término máximo establecido en las actas de compromiso de cada trabajador, el término máximo fue de 6 años para alcanzar el nivel superior cumpliéndose en el presente curso escolar.

Lo anterior quiere decir que después de la entrada en vigor de la Resolución No 28/06 las entidades laborales no podrán contratar a ninguna persona que no cumpla con el requisito de calificación formal para ocupar la plaza por lo que el número de trabajadores declarados no idóneos no puede aumentar, y si por causas injustificadas el trabajador no cumplía con el compromiso de superación se procedería según la Resolución No 8/05 en cuanto a pérdida de la idoneidad demostrada. Se observa que por vez primera se ha implementado un cuerpo legal que abarca, a partir de la interpretación de un concepto, los requisitos que dan lugar a la idoneidad. Se considera que con la puesta en vigor de la Resolución No 8/05 no se ha tenido en cuenta la jerarquización de las normas legales, al existir el Código de Trabajo como norma de superior rango ya que la Resolución pretende introducir otro principio del Derecho Laboral, el de la idoneidad demostrada, reflejándolo en su artículo 2 inciso f) y donde establecen además los principios por los que se rige la política de empleo, cuestión ésta que le compete al Código de Trabajo.

Es importante señalar que en fecha 7 de octubre de 2010 se dicta la Resolución No 35/2010 (Social M. d., Resolución 35, 2010) derogada poco después por la Resolución No 34 del 6 de septiembre del 2011²² (Social M. d., 2011) Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles e

²¹ En lo adelante Resolución 28

²² En lo adelante Resolución 34

interruptor, que es el objeto de la investigación, además introduce en la legislación laboral cambios que afectan la redacción de la Resolución No 8/05 y que hacen referencia a la idoneidad demostrada, por ejemplo sustituye la denominación y modifica el procedimiento y funcionamiento del Comité de Ingreso, por Comité de Expertos.

La referida Resolución en su artículo 7 preceptúa que el principio de idoneidad demostrada rige el proceso de determinación de los trabajadores idóneos que permanecen o son declarados disponibles. Lo anterior sobre la base de que cada cargo debe estar ocupado por el trabajador que sea más idóneo, sin las causas de discriminación conocidas.

1. 3. Generalidades teóricas acerca de la capacidad y la discapacidad.

Tanto las causas como las consecuencias de la discapacidad varían en todo el mundo, tales variaciones van a depender del contexto cultural que converge en cada región y también de las características socioeconómicas que presenten los diversos sectores del mundo.²³ Es lógico que el Derecho en Cuba, de acuerdo a su función protectora de la persona encaminada a organizar del mejor modo la convivencia humana, prevea una respuesta adecuada a los intereses en juego. Tanto del sujeto que por determinadas circunstancias no llega a alcanzar la plena capacidad de discernimiento o la pierde posteriormente, en mayor o menor grado, como de la sociedad en su conjunto. La aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, vinculada a relaciones jurídicas concretas, se desdobra en dos manifestaciones o clases capacidad de derecho y capacidad de hecho. La capacidad de derecho, llamada capacidad jurídica, es la aptitud para la titularidad de los deberes y derechos, para gozar de ellos, poseerlos. Se relaciona estrechamente con la personalidad. Con la única diferencia de que aquella es condición en potencia que

²³ En el Derecho Comparado se define al discapacitado como "(...) toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral"(cfr. artículo 2 de la Ley Nº 2243/1981 de 16 de marzo, Sistema protección integral de las personas discapacitadas de la Argentina, en http://www.redconfluir.org.ar/juridico/leyes/l22431_1.htm,

posee toda persona, y ésta es manifestación concreta que se vincula a relaciones jurídicas determinadas. Así, por ejemplo, se tiene personalidad por el mero hecho de ser persona, lo que implica que se tiene capacidad jurídica para contratar, para testar, y para ser propietario.

La enfermedad ha desconocer la capacidad jurídica sería negar a la persona la posibilidad de formar parte de relaciones jurídicas, lo cual conduciría a un menoscabo del interés social o el orden público. Razón por la cual no se admite la renuncia a ella como expresión de autonomía privada ni puede privarse de ella. En sentido general y abstracto, a ningún individuo por órgano de poder alguno. Se adquiere con el nacimiento y se extingue con la muerte (Código Civil cubano art.28.1“aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales, limitándola en el desempeño de un rol, función o ejercicio de actividades y oportunidades para participar equitativamente dentro de la sociedad.

La capacidad de hecho²⁴, es la aptitud o idoneidad para la realización eficaz de actos jurídicos. La posibilidad que tiene una persona de ejercitar por sí misma, sin la intervención de terceros, los derechos que posee y le han sido reconocidos por el ordenamiento jurídico. La referida manifestación de la capacidad no se da por igual en todos los individuos, algunos la poseen plenamente, otros de forma restringida y otros carecen totalmente de ella. (Alonso, La Incapacitación y La Limitación de la Capacidad, 1997) La capacidad de obrar se presume plena como principio general, gozan de ella todas las personas de mayor edad y, en la legislación cubana, las que han contraído matrimonio que son menores de edad, con la debida autorización.²⁵ Las limitaciones, por tanto, han de establecerse expresamente por la ley o por

²⁴ También denominada capacidad de obrar o de ejercicio

²⁵ Según las disposiciones del artículo 29 de Código Civil cubano, se alcanza la mayoría de edad a los dieciocho años cumplidos, y según el artículo 3, párrafo segundo, del Código de Familia cubano, excepcionalmente y por causas justificadas podrá otorgarse a los menores de dieciocho años de edad autorización para contraer matrimonio, siempre que la hembra tenga por lo menos, catorce años cumplidos y el varón dieciséis años, también cumplidos.

sentencia y en casos dudosos deben interpretarse restrictivamente. Las únicas causas limitativas de la capacidad de obrar que hoy reconoce el Derecho son la edad y la falta de aptitud de la persona, por enfermedad física o mental, para gobernarse a sí misma. Circunstancias intrínsecas al individuo que pueden dar lugar a la capacidad restringida o a la total incapacidad. (Popular A. N.) Mientras que la discapacidad implica toda restricción o ausencia, debido a una deficiencia, de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano en términos médicos. Es el mismo objeto de la presente investigación y consideramos que la capacidad es aptitud, la discapacidad ineptitud. La persona puede carecer de aptitud para el movimiento, para la comunicación, para atender su propio cuidado, para desempeñarse profesionalmente, entre otras actividades.

La discapacidad puede provenir de diferentes causas, no importa su etiología, y abarca cualquier dificultad física, psíquica, sensorial o todas o varias de ellas combinadas. Las referidas causas hacen a la persona naturalmente incapaz para la realización de alguna actividad, de varias de ellas o de casi todas las que son comunes al resto de sus congéneres. Pero tal discapacidad natural, por supuesto, no afecta la capacidad jurídica *per se*²⁶, porque no niega la condición de persona del individuo afectado. El individuo tiene personalidad y puede ser sujeto de derechos y obligaciones desde su nacimiento y hasta su muerte. Aunque en algunos casos puedan conllevar a una limitación en el ejercicio de tales derechos o en la realización de actos jurídicos. Las personas que no pueden asegurarse total o parcialmente por sí mismas la satisfacción de las necesidades de un individuo común y no logran integrarse a una vida social.

El resultado de una deficiencia, sea congénita o no, en la capacidad física o mental de una persona. Son efectivamente, personas diferentes, pero esas diferencias no conducen inexorablemente a una incapacidad²⁷ desde el punto de vista legal. Ni

²⁶ Vocablo que significa por sí.

²⁷ (..) la incapacidad tiene un valor no simplemente declarativo, sino constitutivo, que determina que mientras una persona no esté declarada incapacitada es necesario probar la falta de capacidad en los actos que realice el presunto incapaz, en cambio una vez que se obtiene la declaración judicial al respecto todos los actos que intervengan serán por fuerza nulos sin necesidad de prueba alguna

quiera a una restricción de su capacidad de obrar en todos los casos, si bien en algunos supuestos puede que lo anterior ocurra. Conforman un grupo social necesitado de normas de carácter tuitivo que coadyuven a la realización de sus derechos, a la consecución de una vida decente y tan plena como sea posible. (Valdés Díaz, Caridad del Carmen. Profesora Titular de Derecho Civil. Facultad de Derecho. Universidad de la Habana.)

Si queremos una sociedad justa, debemos lograr la integración a ella de todas las personas, con independencia de sus aptitudes físicas, psíquicas o sensoriales, que sólo diferencian a unas personas de otras pero que no restan el sentido de lo humano de cada ser.

1.4 La política de empleo para las personas con invalidez, como un segmento de la sociedad.

La disminución o pérdida de la capacidad de trabajo aumenta cada día más en el mundo y, sobre todo, en edades tempranas, donde aún se puede ser útil a la sociedad, y es el peritaje médico laboral el procedimiento médico legal que se realiza de forma colegiada con equidad y justicia para dictaminar la capacidad residual que tiene un trabajador para su puesto de trabajo. Una fuerza de trabajo saludable, motivada y productiva en óptimo estado, es una de los valores más importantes que tiene un país para su desarrollo socioeconómico. La discapacidad en el trabajo refleja las consecuencias de la deficiencia²⁸ en cuanto al rendimiento funcional y de la actividad habitual que el trabajador realiza. Es la disminución de la función y la pérdida de la capacidad habilidad o destreza para realizar quizás la misma actividad u otra nueva. (Sintes, 2008) . Para un mejor entendimiento de las diferentes afectaciones de los trabajadores se deben tener en cuenta los conceptos discapacidad, incapacidad, minusvalía²⁹, desventaja profesional³⁰, inválido³¹ e

²⁸ Pérdida o anormalidad de la estructura corporal, de la función de un órgano sistema o de fuerza.

²⁹ Es el resultado de la deficiencia y la incapacidad. Refleja las relaciones del individuo con su entorno y su adaptación a este ,es decir las desventajas sociales , tanto laborales como educacionales

³⁰ Limitación que presenta un trabajador para desempeñar su profesión.

³¹ Toda persona que no pueda adquirir ni mantener un trabajo por presentar disminución marcada o pérdida de su capacidad física o mental

invalidez³². (Sintes, Medicina General Integral, 2008). El único documento acreditativo de la invalidez temporal para el trabajo lo constituye el Certificado Médico, será utilizado para acreditar la invalidez temporal de los trabajadores, estudiantes, ingreso y egreso hospitalario, gravidez u otro estado de salud a los efectos del otorgamiento de las prestaciones monetarias establecidas en el régimen de Seguridad Social.

Es el documento valedero para acreditar el estado de salud de un paciente y de otros diagnósticos que deben plasmarse en el mismo y se expide a los trabajadores que presentan invalidez temporal para el trabajo por más de tres días. (Pública, 1989). Los casos en que el trabajador sea hospitalizado y los de incapacidad originada por accidente de trabajo o enfermedad profesional debidamente acreditados, se expedirá el certificado médico aunque la invalidez sea hasta tres días.

En los casos de pacientes que han recibido sucesivos certificados médicos por tratarse de enfermedad de larga duración, el facultativo remitirá al paciente a la valoración de la Comisión de Peritaje Médico cuando emita el certificado que complete el período de 180 días de reposo. Deberá continuar de reposo si el trabajador lo requiere, hasta que reciba el dictamen de la Comisión de Peritaje Médico, ateniéndose al mismo y se actúa en consecuencia. (Pública, 1989) El facultativo podrá remitir al paciente a la valoración de la Comisión de Peritaje Médico sin que haya decursado el término de 180 días de reposo, si así lo considera de acuerdo con la evolución de la enfermedad o lesión. Cuando se examine por la Comisión de Peritaje Médico a un trabajador y se dictamine que la invalidez temporal continúa, se consignará la fecha del próximo reexamen pericial y se precisará si el trabajador no puede reincorporarse a laborar en el período, y señalar en las observaciones la periodicidad con que el médico de asistencia tiene que re consultar al paciente. (Pública, 1994)

La alta responsabilidad que adquieren los integrantes de la Comisión de Peritaje Médico Laboral, habida cuenta que sus decisiones significan en el orden político la

³² Estado de incapacidad en que se encuentra una persona después de pasado el período agudo de enfermedad o accidente, esta puede ser temporal parcial o total , permanente parcial o total. La severidad de la invalidez está condicionada los factores contractuales ambientales y personales.

aplicación consecuente de uno de los logros más importantes de la Revolución, la Seguridad Social. En el orden económico, el pago de una pensión a un trabajador incapacitado para laborar, y en el orden social, la separación de una persona del contexto de la sociedad laboral, todo lo cual trasciende los límites propios del sector Salud Pública, por ello se hace necesario abordar sobre la constitución y funcionamiento de las Comisiones de Peritaje Médico Laboral y, consecuentemente, la expedición de sus dictámenes médicos. (Pública, 1994). El sistema de peritaje médico laboral se encuentra integrado por las Comisiones de Peritaje Médico que funcionan en los niveles municipal, provincial y nacional. Las

Comisiones de Peritaje Médico a nivel municipal se constituyen en unidades asistenciales municipales que poseen las condiciones necesarias para su funcionamiento, las cuales deben evaluarse por la Dirección Municipal Sectorial de Salud y someterla a la consideración de la Dirección Sectorial Provincial de Salud para su aprobación. (Pública, 1994)

Con carácter excepcional, el Director Provincial de Salud podrá crear Comisiones de Peritaje Médico en unidades asistenciales provinciales con funciones a nivel municipal. A nivel provincial se constituye una Comisión de Peritaje Médico aprobada por el Director Provincial de Salud. De igual forma se constituye una Comisión de Peritaje Médico a nivel nacional aprobada por el Ministro de Salud Pública. (Pública, 1994) Dichas comisiones a todas las instancias quedarán integradas con carácter permanente por médicos y especialistas. Especialista en Ortopedia, Especialista en Psiquiatría, Especialista en Medicina Interna, Especialista que atiende la Salud Ocupacional, Especialista que atiende la Rehabilitación y Especialista en Cirugía. En las comisiones a nivel municipal participa como invitado permanente un representante de la Dirección de Trabajo correspondiente. El médico ubicado en una entidad laboral formará parte de la Comisión a los efectos del dictamen de los trabajadores del lugar donde presta sus servicios. Cuando se trata de dictaminar a un trabajador expuesto a radiaciones ionizantes, ya sea por enfermedad común o por patologías ocupacionales radiogénicas, se integrará a la Comisión el médico responsable de la consulta de Higiene de las Radiaciones de la provincia. (Pública, 1994). En el caso específico de enfermedades de origen radio génico, se evaluará el

caso en la Comisión Nacional (Social M. d., 1994).

Las Comisiones Municipales de Peritaje Médico tienen entre sus funciones, realizar a los trabajadores el peritaje en un período no mayor de 30 días naturales contados a partir de la fecha de recepción de su remisión para determinar la capacidad laboral de los mismos. Además, prescribir reposo a los trabajadores por un período no mayor de 6 meses, prorrogable 6 meses más en una sola ocasión, indicar al facultativo de atención la periodicidad de la reconsulta. Al término de un año, como máximo.

Los especialistas que atienden la Salud Ocupacional y la Rehabilitación en la Comisión, conjuntamente con el médico del centro laboral y los organismos pertinentes, analizarán las posibles soluciones relacionadas con el puesto de trabajo. Lo anterior, con vista al dictamen definitivo y quedó pendiente de dictaminar la invalidez parcial en la sesión correspondiente. Señalar a la administración del trabajador las funciones que éste no puede realizar, siempre que se dictamine una invalidez parcial. (Pública, 1994)

Examinar a familiares de trabajadores o beneficiarios de la seguridad social con derecho a solicitar pensión por causa de muerte que aleguen encontrarse discapacitados para el trabajo. Practicar reexámenes a beneficiarios de la Seguridad Social, si procede, de conformidad con lo establecido por la Ley de Seguridad Social. Efectuar exámenes periciales a desvinculados laborales que aleguen incapacidad para trabajar y solicite pensión de Seguridad Social. Participar en la Comisión Provincial de Peritaje siempre que requiera su presencia en pleno o de alguno de sus miembros Las Comisiones Provinciales tienen las funciones conocer y resolver las reclamaciones contra los dictámenes de peritaje médico que se hayan emitido por violaciones del procedimiento, presentadas en tiempo y forma por los trabajadores, administraciones, direcciones de Trabajo y Dirección de Seguridad y Asistencia Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Además de asesorar a la dirección Sectorial de Salud en el funcionamiento del sistema de Peritaje Médico y participar en el control de su eficiencia. (Pública, 1994)

La Comisión de Peritaje Médico a nivel nacional tiene las funciones de asesorar a las Comisiones de Peritaje Médico de municipios y provincias en el orden metodológico;

resolver las solicitudes de reexámenes que realice la Dirección de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud Pública. Dictaminar sobre la capacidad de cualquier trabajador a solicitud del Ministro de Salud Pública y asesorar a los Viceministros que atienden las Áreas de Asistencia Médica e Higiene y Epidemiología en el funcionamiento del Sistema Nacional de Peritaje Médico y en el control de su eficiencia. (Pública, 1994)

La Comisión de Peritaje Médico tendrá en cuenta la edad, sexo, contenido de trabajo, riesgo laboral y capacidad física, de acuerdo a la enfermedad o lesión descrita. Con el objeto de emitir un dictamen en el que conste si se trata de invalidez total y permanente para el trabajo o invalidez parcial permanente para el trabajo que realizar y señalar qué funciones no puede ejecutar. Invalidez parcial temporal para el trabajo que realiza por un período de hasta 6 meses y qué funciones puede realizar. Invalidez total temporal para el trabajo que realiza por un período de hasta dos años, o la no existencia de incapacidad para el trabajo; y los casos especiales. Consignará si se trata de una enfermedad de origen común o profesional. No obstante, se abstendrá de calificar el origen del accidente sufrido por el trabajador, en el que no se puede consignar que se trata de un accidente de trabajo, por corresponder a la administración acreditar la situación conforme a la legislación laboral vigente. (Pública, 1994)

La legislación considera como caso especial el trabajador con capacidad disminuida, que si bien no requiere cambios de puesto de trabajo, la Comisión decide que necesita otras condiciones laborales. Que puede ser reducción de la jornada de trabajo o régimen de descanso especial; horario destinado a medidas de rehabilitación o recalificación. Si la Comisión de Peritaje Médico una vez valorado el paciente considera que sería recomendable el análisis de las posibles adaptaciones del puesto de trabajo, dispondrá que en un término de 15 días los especialistas de la Comisión, junto con la administración de la entidad laboral y el médico de ésta si lo tuviese, realicen este análisis y expongan los resultados para el dictamen definitivo. Siempre que la Comisión recomiende cambios de puesto de trabajo, el dictamen será lo más explícito posible acerca de las funciones que no puede realizar el trabajador, evita generalizaciones o imprecisiones que dificulten la labor de la persona

responsabilizada con su reubicación. El dictamen definitivo de la Comisión de Peritaje Médico debe emitirse dentro de los 30 días hábiles siguientes a la de la solicitud. Al finalizar el dictamen pericial, la Comisión de Peritaje Médico informa verbalmente al paciente el resultado del mismo, hace las aclaraciones necesarias sobre su capacidad laboral. Si existen dudas sobre certificados médicos o dictámenes periciales referidos a las mismas patologías emitidas en fechas distintas, se tendrá en cuenta, que el dictamen de la Comisión de Peritaje prevalece sobre un certificado médico, el último dictamen pericial prevalece sobre los anteriores, y el dictamen emitido por la Comisión de Peritaje Médico del nivel superior prevalece sobre el de la del nivel subordinado. (Pública, 1994)

Una vez concluido el dictamen pericial, se procede por la Comisión de Peritaje Médico a confeccionar los modelos en original y dos copias, distribuyéndose un original, que se archivará en la historia clínica de la Comisión de Peritaje Médico. Una copia que se entregará al trabajador y la otra a la administración de la entidad laboral. El Presidente de la Comisión de Peritaje es responsable que la misma cumpla las funciones que le son asignadas. Las Comisiones están formadas por especialistas de diferentes disciplinas que actúan de forma colegiada con equidad y justicia en la valoración de cada trabajador, mediante un cuerpo legal por las resoluciones existentes y las normas de especialidades para la actuación de las Comisiones. Lo anterior explica por sí sola la importancia y repercusión trascendental que tiene este procedimiento médico legal de mantener los logros alcanzados sin perder la esencia protectora del necesitado. Cada día los distintos grados de incapacidad aparecen en edades más tempranas de la vida, precisamente en momentos en que el individuo es más útil a la sociedad, lo que puede atentar e influir con un freno notable en el desarrollo del país por las consecuencias que lleva implícito. Este elemento cobra aún más importancia en la sociedad cubana, debido al envejecimiento poblacional que presenta y al agotamiento de la fuerza laboral en años venideros

1.5 El inválido parcial como una forma de invalidez en el Derecho Laboral.

El inválido parcial si bien es sujetos de la Seguridad Social, recibe la atención de la

política de empleo en tanto se trata de hombres y mujeres cuya capacidad de trabajo está afectada pero aún tienen un resto de capacidad física o mental aprovechable. Lo anterior les permite ocupar otra plaza de menor complejidad, y por ende de menor remuneración, pero en condiciones apropiadas a su nuevo estado de salud. El sistema de Seguridad Social las beneficia con la Ley No 105 conocida como Ley de Seguridad Social (Social M. d., Ley 105, 2008) la cuál reconoce que la invalidez para el trabajo puede ser parcial o total y se determina por la Comisión de Peritaje Médico Laboral³³, al examinar al trabajador sobre su capacidad laboral. Se considera que el trabajador es inválido parcial siempre que presenta una disminución de su capacidad física o mental, o ambas, que le permite continuar su labor bajo determinadas condiciones adecuadas a su estado de salud, de acuerdo con el dictamen de la ya mencionada comisión.

En el momento que la administración recibe el dictamen de la Comisión de Peritaje Médico Laboral y declara la invalidez parcial del trabajador, de conformidad con lo prescrito por ésta, procede de inmediato a aplicar alguna de las variantes establecidas en la referida norma. Modifica las condiciones de su puesto o contenido de trabajo, en correspondencia con su estado de salud, de forma tal que pueda continuar desempeñándolo sin que se afecten sus ingresos económicos; lo reubica de forma priorizada en un cargo para el que se encuentre apto física y mentalmente; o reduce su horario de trabajo.

El inválido parcial tiene derecho a percibir una pensión provisional si la administración no puede aplicar de inmediato alguna de las variantes previstas en el artículo anterior; y si requiere recibir curso de calificación o recalificación para ser reubicado. La pensión provisional por invalidez parcial se abona por la entidad laboral, por el término de hasta un año, período en el cual el trabajador se mantiene vinculado a ella. Durante ese término, la administración garantiza su ubicación en un puesto de trabajo de acuerdo con el dictamen de la Comisión de Peritaje Médico Laboral. (Social M. d., Ley 105, 2009)

Transcurrido el término señalado, si el trabajador no ha sido reubicado en otro cargo

³³ Comisión de Peritaje Médico Laboral es la facultada por el Ministerio de Salud Pública para dictaminar la invalidez para el trabajo con vista al otorgamiento de las prestaciones de seguridad social

por causas imputables a la administración, se extingue el pago de la pensión y la entidad laboral asume ese pago con cargo a sus gastos, hasta tanto garantice su reubicación. Si el inválido parcial se reubica en un cargo de inferior salario al que desempeñaba en el momento de ser declarada su invalidez, o se le reduce la jornada de trabajo, se le concede la pensión por invalidez parcial. La pensión por invalidez parcial se modifica o extingue si aumentan los ingresos percibidos por el trabajador por cualquier concepto de carácter salarial. (Social M. d., Ley 105, 2009)

La pensión por invalidez parcial se puede extinguir si el pensionado se niega sin causa justificada, a desempeñar un empleo adecuado a su capacidad o abandona los cursos de calificación o recalificación. No se reincorpore al trabajo transcurrido el período de hasta un año (Social M. d., Ley 105, 2009).

Lo importante es que la legislación cubana prevé la posibilidad de dar empleo a personas que han visto disminuidas sus capacidades de trabajo pero que aún tienen fuerzas y condiciones para desempeñar algún trabajo. Su ubicación es centralizada para evitar que sean rechazadas por encontrar una gran competencia en aquellas personas que disponen de muy buena salud.

1. 6. La disponibilidad y la interrupción laboral como accidentes de la política de empleo.

Se considera interrupción laboral la paralización transitoria del proceso de trabajo que provoca la del trabajador durante su jornada laboral o por un período igual o superior a ella. La misma se produce si existe rotura de equipos; falta de piezas de repuesto, materiales, materias primas o bienes intermedios, que paralizan el proceso productivo o de servicio; la acción de la lluvia, ciclón, incendio, derrumbes, contaminación u otros factores adversos.

Puede producirse también por falta de energía, combustible, lubricantes, agua u otros elementos similares; 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 paralización por reparación capital o mantenimiento general. El proceso de declaración de disponibilidad no tiene los mismos efectos que la interrupción

laboral. La diferencia es perceptible mientras que en el proceso de declaración de disponibilidad la plaza desaparece de la plantilla de cargo pues se amortiza³⁴, en la interrupción laboral la plaza está aprobada en la plantilla de la entidad³⁵ y el trabajador continua como el titular de dicha plaza, pero no puede desempeñarse en el puesto por algún hecho objetivo vinculado con el proceso laboral, se lo impide temporalmente. El proceso de disponibilidad es irreversible, el vínculo laboral con la entidad desaparece, mientras que la interrupción laboral se revierte al reanudarse las condiciones laborales. El trabajador declarado disponible es afectado por un proceso de carácter definitivo nombrado proceso de disponibilidad en tanto que el trabajador declarado interrumpido es afectado por un proceso de carácter temporal retoma siempre en su momento sus funciones de trabajo. (Guilbeaux, 2007)

Se considera por accidentes de la política de empleo la declaración de disponible y las interrupciones laborales. Contrario a lo popularmente considerado, la disponibilidad es un proceso que no entraña sanción alguna o una mala evaluación para el trabajador. Es la consecuencia de proceso de reorganización de los órganos del Estado y el Gobierno, organismos de la Administración Central del Estado y otras entidades nacionales; proceso de racionalización por cambios estructurales o conversiones de entidades laborales; fusión o extinción de entidades laborales; disminución del nivel de actividad; y estudios de organización del trabajo u otras medidas que permitan un uso más racional de la fuerza de trabajo.

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 a la situación de los trabajadores que

³⁴ Amortización de plaza: acción de cancelar o desactivar una plaza que hasta ese momento había sido ocupada con carácter permanente.

³⁵ Se define como entidad laboral la 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.

quedan fuera de la plantilla de cargos ³⁶ de su centro de trabajo por dicha causa.

Antes del triunfo revolucionario se les llamaba excedentes, pues como expresa el término eran trabajadores que estaban por encima de los indicadores establecidos a partir de los cambios organizativos. La legislación cubana les dio el nombre de disponibles por ser la voluntad del gobierno la de reubicar a los trabajadores y no dejarlos a su suerte.

La Comisión para la admisión de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción constituidas por la Resolución No 18/90 del extinto Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social (Social M. d., 1990), fue sustituida por la aprobada en la nueva norma la Resolución No 8 de 2005. La misma normó todo el procedimiento establecido para la declaración de un trabajador disponible, y como órgano asesor al Comité de Idoneidad, hoy Comité de Expertos³⁷ regulado en el anexo 1 de la Resolución No 34/2011.

La segunda década del siglo XXI ha comenzado para Cuba en medio de un proceso de debate y análisis sobre la situación económica y social del país y propuestas de medidas para enfrentar los desafíos del desarrollo de un modelo socialista que sea sostenible económicamente. Este proceso, amparado en las discusiones y propuestas emanadas de la discusión de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, discutidos por toda la población a finales del 2010 y aprobados en el VI Congreso del Partido en abril del 2011 y que continuó con los debates del Documento Base para la Conferencia del Partido en enero del 2012 dándole continuidad hasta nuestra actualidad enfatizando la elevación de la productividad del trabajo como única vía posible para hacer sostenible las conquistas sociales adquiridas, y ampliar sus márgenes de impacto. (Ruz, 2011)

³⁶ Es el documento que contiene la relación de los 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.

³⁷ Comité de Expertos es órgano asesor cuya misión principal es recomendar al jefe de la entidad laboral sobre la determinación de la idoneidad demostrada del trabajador para su permanencia. Las entidades laborales consideradas legalmente como objetivos estratégicos nacionales, mantienen las comisiones que actualmente existen, al amparo de la legislación vigente



Capítulo II

CAPÍTULO II: Tratamiento legislativo del trabajador inválido parcial declarado disponible

2.1 Caracterización socioeconómica demográfica del municipio de Aguada de Pasajeros

El nombre de aguada de Pasajeros se originó por el año 1700, anteriormente la zona recibía el nombre de Nuestra Señora de Belén. La misma por su ubicación geográfica en una zona eminentemente ganadera perteneciente al hato de Yaguaramas, era punto de tráfico de viajeros, arreos de ganados los cuales acudían a un pozo para calmar la sed el cual marca las primeras referencias del surgimiento del nombre, (según el historiador cienfueguero Florentino Morales “Allá por 1700, cuando la comarca se llamaba Nuestra Señora de Belén, se sabe que existía un pozo de agua cristalina de caudal inagotable .

A principios de los años 1700 se establece bajo la demarcación jurídica del Hato del Hanabana, la Hacienda de Nuestra Señora de Belén ("Aguada de Pasajeros"), y aparecen las primeras casa en el área de Jorrín - Palmarejo. Viajeros procedentes de Cárdenas u otros lugares llevando ganado, vituallas, portadores de correo, contrabando, o simplemente desplazándose hacia Yaguaramas, Jagua ("Cienfuegos"), o áreas vecinas, paraban en la zona para descansar y darle agua a los animales, y de ese modo, en base a señalar un punto de referencia a sus paradas en el actual municipio, se va arraigando el nombre de la Aguada.

El municipio se compone de los asentamientos: Aguada de Pasajeros, Primero de Mayo o Perseverancia, Real Campiña y Covadonga quedando estos demarcados en 7 consejos populares según el siguiente mapa: se encuentra situado Al centro, Norte y Este predominan las llanuras abrasivo acumulativas, ligeramente onduladas, mientras que al Sur y al Oeste predominan las llanuras bajas, parcialmente cenagosas.

Los recursos hídricos en el municipio tienen una amplia utilización como fuente de abasto, en el desarrollo de actividades pesqueras, acuícolas, en actividades turísticas, recreativas, etc. El municipio cuenta con 4 cuencas superficiales en el sistema hidrológico y un gran número de humedales que se encuentran actualmente en proceso de identificación y estudio para su clasificación. Entre las corrientes fluviales más importantes del territorio se encuentran: Hanábana, Magdalena y Ceja Borrego y entre las cuencas subterráneas la

Hanábana. Los yacimientos minerales más importantes del municipio son los no metálicos, utilizados en la industria de materiales de la construcción, como son los yacimientos de Zeolita y Mármol ornamental en Real Campiña. La actividad económica fundamental del municipio es la agricultura y la ganadería. El municipio es fundamentalmente agrario, en el que se cultivan además de la caña como primer renglón, el arroz, frutos menores junto al desarrollo lechero y avícola.

Principales industrias , una importante obra que se acometió en esta etapa fue la ejecución de la planta de Torula en el central Antonio Sánchez del municipio aguadense, la cual fue inaugurada por el Comandante en Jefe Fidel Castro el 29 de julio de 1977. En julio de 1977 comenzó a operar la fábrica de Torula con vista a la alimentación animal, que sustituye en gran medida las importaciones de harina de soya, cuyo valor en el mercado mundial hasta hace pocos años estaba por encima de los 240 dólares la tonelada. Esta fábrica tiene capacidad para producir 40 toneladas métricas diarias y un aproximado de 12 000 toneladas al año. Su valor en divisa alcanzó 5 340 000 pesos.

El municipio de Aguada además de tener como industria fundamental la caña de azúcar, es un municipio ganadero desde antes de 1959, ya con el Triunfo de la Revolución se organiza la ganadería que fue evolucionando de forma ascendente en diferentes estructuras; primero estaba dividida por lotes, después bloques, distritos, UPA, y posteriormente granjas.

El territorio posee un peso importante a nivel provincial en renglones como la producción de arroz, tarea a la cual se dedica una Granja Avícola. La producción de granos se dedican otras tres, la producción porcina con tres Unidades Porcinas y una Fábrica de Pienso Líquido; así como la producción de azúcar, tareas todas con arraigo y años de experiencia de producción. Aguada de Pasajeros exhibe resultados muy favorables en sectores tan importantes como la educación, la salud, la cultura y el deporte, a lo que el Estado dedica importantes esfuerzos en condiciones económicas poco favorables. Para ello cuenta con un capital humano capacitado, un pueblo organizado, funcionabilidad en el sistema de gobierno, estabilidad social, disciplina y orden interior garantizado. Disponemos además de variadas instalaciones deportivas todo lo que garantiza la posibilidad de participación del pueblo en la práctica del deporte y la recreación.

Aguada de Pasajeros ha sido capaz de mantener sus más genuinas tradiciones, desde su fundación hasta la actualidad. Promueve una cultura artística que satisface las demandas

espirituales de los pobladores y que tiene sus raíces en la mezcla de las culturas española y africana portadas por los antepasados.

Posee varias instituciones culturales entre las que se encuentran dos Casas de Cultura, cuatro Bibliotecas Públicas, el Museo Municipal y otras tres Salas Museo en distintos asentamientos, una Banda Municipal de Concierto, cinco Cines, dos Salas de Video, dos Librerías, entre otras. Cuenta además con un aceptable y variedad de movimiento de artistas aficionados invitado permanente a la "Fiesta del Fuego del Caribe" que se celebra anualmente en Santiago de Cuba.

La autenticidad de los principales valores y tradiciones culturales del municipio despierta el interés del turismo internacional. Son condiciones propicias para fomentar este desarrollo económico y social, la existencia de un sistema de comunicación vial de amplio alcance en todo el territorio. El mismo está caracterizado por carreteras y terraplenes que conectan entre sí a todos los asentamientos. Constituyen vías de acceso directo al resto de los municipios de la provincia a la Autopista Nacional y a la Ciudad de Santa Clara, a lo que se agrega una red de comunicaciones telefónicas donde se lleva a cabo un proceso inversionista para ampliar y modernizar sus servicios.

En la actualidad el municipio cuenta con la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social que dirige todo el proceso de reordenamiento laboral. Orientado en el país desde el 2010, es el encargado de controlar cuáles son las entidades del territorio que tienen trabajadores dictaminados inválidos parciales y cuál es el tratamiento que recibió por parte de la entidad laboral. (Véase Anexo Tabla No. 1)

2.2 Tratamiento de la política de empleo del trabajador declarado disponible en el ordenamiento jurídico laboral cubano.

Con el triunfo de la Revolución la clase obrera aspiraba contar con un Código de Trabajo que consagrara las reivindicaciones laborales que se habían adquirido. Los lineamientos del Segundo Congreso del Partido Comunista de Cuba señaló en aquel momento la tarea de elaborar un Código de Trabajo como expresión de la voluntad de la clase obrera en el poder con el objetivo de elevar las garantías jurídicas de los derechos y beneficios conquistados por todo el pueblo. El 28 de diciembre de 1989 se promulga la Ley No 49 Código de Trabajo (Popular, 1989) con vista a coadyuvar al incremento de la productividad y eficiencia, el fortalecimiento de la disciplina laboral y a elevar el nivel ideológico, así como

la educación laboral de los trabajadores y ajustándose a los principios socialista de la codificación del derecho laboral. Comienza a regir a partir del 26 de julio de 1985.

Este cuerpo legal norma como causas para amortizar una plaza las consecuencias de cambios estructurales e institucionales, cambios técnicos, tecnológicos y organizativos. También el aumento de la productividad, fusión de entidades laborales y sus establecimientos o dependencias. Las causas mencionadas podían determinar la declaración de disponibilidad. (Popular A. N., Ley 49, 1984) Para dicha declaración se le dio prioridad en aquel momento a la calificación, y de tener la misma, se tendría en cuenta la antigüedad. De coincidir tenía mayor derecho el trabajador de mayor edad. No permitía que las mujeres con 45 años ni los hombres que tuvieran 50, así como tampoco los inválidos parciales fuesen declarados disponibles mientras que en la entidad laboral existiesen plazas vacantes que esos trabajadores pudieran desempeñar de acuerdo su calificación y capacidad laboral. (Popular A. N., Ley 49, 1984)

El Código reguló la política a seguir en cuanto a su tratamiento laboral, aunque solo estableció definiciones de carácter general. Como norma complementaria del Código de Trabajo, el 12 de diciembre de 1988 se dictó la Resolución No 51³⁸ Reglamento para la aplicación de la Política da Empleo en Cuba, norma que no recoge en su articulado el tratamiento a los disponibles. Tiempo después, precisamente en el año 1991 se dictó la Resolución 4/91 de fecha 15 de marzo³⁹. La misma estableció el tratamiento laboral y salarial para los sobrantes que se necesitaban reubicar como consecuencia de la reducción de combustible y abastecimientos técnicos materiales. Asimismo, cambios estructurales o institucionales en la organización del Estado o empresas, así como también la amortización de plazas con la debida autorización, con vistas a lograr una adecuada utilización de la fuerza de trabajo.

Consideró trabajador sobrante el necesario reubicar por alguna de las causas antes expuestas. Al disponible como aquel sobrante que al extinguirse la entidad en que laboraba no fue posible reubicarlo y se aceptaba como tal por la Direcciones Municipales de Trabajo, la que les abonaba la garantía salarial que les correspondía. Dicha Resolución estableció como tratamiento laboral para los casos referidos ofertarle al trabajador empleo temporal o definitivo para ocupar otro cargo u ocupación que sea imprescindible cubrir, de similar

³⁸ En lo adelante Resolución 51.

³⁹ En lo adelante Resolución 4

complejidad a la que había desempeñado o de distinta complejidad pero asequible para el trabajador.

En su Capítulo IV norman los procedimientos para la declaración de sobrantes y disponibles. (Social C. E., 1991). Por su parte la Resolución Conjunta No 2 del extinto Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social y Comité Estatal de Finanzas estableció el procedimiento financiero de los trabajadores que se declaraban sobrantes o disponibles. La norma específica en cuanto al pago, qué organización lo realizaría y cómo sería el disfrute de las vacaciones anuales pagadas. También sus derechos a la Seguridad Social después de haber causado baja de la entidad. Las comisiones facultadas en la entidad laboral para la admisión de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción fueron las creadas al amparo de la Resolución No 18/90 del 9 de noviembre de 1990⁴⁰ del propio Comité del Trabajo, amparada en el artículo 5 de la antes mencionada Resolución No 4/91. Las comisiones estaban facultadas además, para valorar y decidir la imposibilidad de reubicar el trabajador por razones de enfermedad incapacidad física, dificultad con el cuidado de hijos menores u otras situaciones justificadas, así como determinar si la oferta era asequible.

Dichas comisiones tienen entre sus funciones principales valorar en presencia de exceso de personal y los resultados del trabajo realizado, características y condiciones que poseen los trabajadores que ocupan plazas en determinados departamentos, sección o taller, de los cuales algunas serán amortizadas a fin de decidir sobre aquellos que deben permanecer en las mismas, cuáles irían a cursos de calificación o recalificación y cuáles serían reubicados. Debían determinar a solicitud de la administración aquellos casos de trabajadores en que existían índices de ineptitud para realizar las tareas asignadas con la eficiencia y calidad requerida. (Social M. d., 1990)

En este sentido, la falta de idoneidad a los efectos de cumplimentar lo antes expuesto. Al realizar el análisis integral de los casos tendría en cuenta el derecho preferente a permanecer en sus plazas los trabajadores con 45 o más años de edad las mujeres, y 50 o más los hombres. También, los que presentan invalidez parcial para el trabajo siempre que mantuviesen las características y condiciones que requieren las funciones inherentes al cargo que ocupaba. (Social M. d., 1990) .La experiencia de más de 3 años de aplicación

⁴⁰ En lo adelante Resolución 18

de la Resolución antes mencionada aconseja introducir algunas modificaciones importantes, a fin de garantizar una utilización más adecuada del personal que se declarase disponible. Es por ello que se dicta la Resolución No 6/98 que reguló el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles. Consideró como tal aquel que era necesario reubicar debido a cambios estructurales, disminución de la actividad o por causas de índole económica, la aplicación del multioficio o medidas de organización del trabajo para lograr la más adecuada utilización de la fuerza de trabajo. Tiene como premisa reubicar al trabajador definitiva o temporalmente en una plaza vacante para la que se encuentre apto como otra variante incorporarlo temporal o como apoyo a la construcción de viviendas, al desarrollo de labores agrícolas u otras tareas de importancia social, y como último y no menos importante, ingresarlo a cursos de calificación o recalificación, como los de la red del Sistema Nacional de Educación. Responsabiliza a las Direcciones Municipales de Trabajo del análisis con todas las entidades del territorio ya sean de subordinación nacional o local con el objetivo de analizar las necesidades de fuerza de trabajo. (Social C. E., 1994) Indica valorar las posibilidades de crear nuevas fuentes de empleo productivo o de prestación de servicio, así como también de recibir a todos los trabajadores declarados en concepto de disponible y gestionar su posible reubicación a partir del desarrollo de producciones secundarias que constituyan alternativas de reubicación definitivas para el personal declarado disponibles. Para efectuar las valoraciones y análisis de los trabajadores se mantuvieron las comisiones creadas por las entidades al amparo de la de la Resolución No 18/90.

Los trabajadores que se reubicaran en plazas temporales no perdían el vínculo con la entidad de origen. El trabajador reubicado temporalmente podía mantener el 100% de la cuantía del salario fijo que percibía en la entidad donde labora o podía acogerse al salario de la plaza que fue reubicado y de acuerdo con la forma de pago existente en dicho puesto de trabajo. (Social C. E., 1994). Es decir, el trabajador pudo escoger y afiliarse a la opción que genere mayores ingresos económicos por ende mayor beneficio salarial.

Resultó necesario al paso de once años a favor del fortalecimiento del orden laboral en los centros de trabajo, modificar la Resolución No 51/88 ya analizada, del anterior Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. La misma estableció en su momento la aplicación de la política de empleo, la que fue derogada en su totalidad por la Resolución No 8 del 2005 Reglamento General de Relaciones Laboral. Sus modificaciones están dirigidas a la

incorporación al trabajo socialmente útil de las personas aptas para ello.

Modifica en su totalidad el tratamiento laboral y aplicable a los trabajadores interrumpidos y disponibles. También modifica completamente las comisiones normadas por la Resolución No 18/90, de forma que los procedimientos aprobados fortalezcan las facultades y atribuciones en la materia, sin detrimento de las garantías de los trabajadores. La nueva norma conceptualiza la política de empleo como parte de la política social y económica del Estado, ordenada para incorporar al trabajo socialmente útil a personas aptas y con condiciones para ello sin discriminación alguna; garantizar ingresos seguridad y estabilidad laboral del trabajador ante cambios estructurales y cíclicos; la capacitación y desarrollo permanente de la fuerza de trabajo.

Considera conceptos de interés en el tema que se trata, como Comité de Ingreso, considerado el órgano asesor creado por la dirección de la entidad para el ingreso, permanencia de los trabajadores al empleo, promoción e incorporación a cursos. La interrupción laboral es admitida como la paralización de trabajo que provoca la inactividad del trabajador durante su jornada laboral o por un período igual o superior a la misma. Responsabiliza a las actuales Direcciones de Trabajo territoriales de priorizar la ubicación laboral de jóvenes mujeres y personas con discapacidad, licenciados del servicio militar activo, egresados de centros penitenciarios y personas con sanciones penales subsidiarias de la privación de libertad, además de otras sin internamiento. (Social M. d., Resolución No 8, 2005)

Faculta a este organismo para disponer de la ubicación de dichas personas en entidades seleccionadas en los territorios. En materia de incorporación al empleo, cuando resulte necesario cubrir una plaza definitiva o temporalmente vacante las administraciones deberán valorar si cuentan con algún trabajador disponible que tenga los requisitos para ocupar el cargo. La plaza vacante debe ser de un grupo de escala de igual o inferior complejidad a la que ocupaba anteriormente.

El principio por el cual se rige la administración para la determinación de los trabajadores al empleo, permanencia y promoción, así como la incorporación a cursos de capacitación y desarrollo es el de idoneidad demostrada. Respecto al reconocimiento o confirmación de la pérdida de la idoneidad demostrada el órgano asesor competente en ese momento fue el Comité de Ingreso.

El procedimiento para la constitución y funcionamiento de dicho Comité se encuentra en el

anexo 1 de la mencionada Resolución No 8/2005. El procedimiento para declarar que un trabajador ha perdido la idoneidad se mantiene vigente aún y nada tiene que ver con el procedimiento de declarar a un trabajador disponible. La idoneidad de un trabajador para un cargo u ocupación se rige por el tratamiento establecido en la Resolución 8. En la misma se encuentran determinados una serie de requisitos de carácter general y específico que se establecen en el Reglamento Disciplinario Interno de cada entidad.

La idoneidad de un trabajador para determinado puesto de trabajo puede ser objeto de análisis en cualquier momento de la relación jurídica laboral sin que para ello sea necesario amortizar ninguna plaza. Las acciones de las administraciones los organismos administrativos, Direcciones de Trabajo y los Consejos de la Administración en aquel momento estaban dirigidas a garantizar el pleno empleo y reducir al mínimo los trabajadores interruptos y disponibles. (Social M. d., Resolución 8, 2005)

Se prevén las alternativas de reubicación definitiva o temporal dentro o fuera de la entidad, la incorporación temporal o de apoyo en la construcción o labores agrícolas u otras actividades de importancia social sin que exista la plaza. Además considera la incorporación a cursos de capacitación y desarrollo como una opción de reubicación. Hace responsable a la administración de cada entidad de la atención directa y reubicación del personal declarado disponible. Mantiene las mismas variantes para la reubicación en cuanto al salario que la Resolución que le antecede.

Todo proceso de racionalización de plazas que generase disponible debía ser autorizado por las Direcciones de Trabajo Provinciales. (Social M. d., Resolución 8, 2005)

Más adelante, ya avanzadas nuevas formas de trabajo en el país y en el marco del Sexto Congreso del Partido Comunista de Cuba se realizó una valoración sobre el estado de la economía y los problemas a resolver, se tuvo en cuenta los principales acontecimientos y circunstancias de orden externo e interno. Cuba, con una economía dependiente de sus relaciones económicas externas, no ha estado exenta los impactos en el entorno internacional de la existencia de una crisis estructural sistemática.

Además, el país experimentó el recrudecimiento del bloqueo económico, comercial y financiero que interrumpidamente por espacio de medio siglo le ha sido impuesto por los Estados Unidos de América. Dicha situación no se ha modificado con la actual administración de ese país y ha significado cuantiosas pérdidas al enfrentar problemas tan complejos, que exigió contar con una visión estratégica, a mediano y largo plazo, por lo

cual se realizó una proyección de la economía hasta el 2015.

El sistema económico que prevalecerá en el país, continuará basándose en la propiedad socialista de todo el pueblo sobre los medios fundamentales de producción, donde regirá el principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad y a cada cual según su trabajo. En función de todo lo anterior se definieron los Lineamientos en cada una de las esferas que conforman la Política Económica y Social. (Cuba, 2011)

Los Lineamientos de la Política Económica y Social son la expresión de la voluntad del pueblo, contenida en la política del Partido, el Estado y el Gobierno de la República de Cuba de actualizar el modelo económico cubano. Con el objetivo de garantizar la continuidad e irreversibilidad del socialismo, el desarrollo económico del país y la elevación del nivel de vida de la población, que se conjuga con la necesaria formación de valores éticos y políticos de los ciudadanos. Los cambios estructurales funcionales organizativos y económicos del sistema empresarial, las unidades presupuestadas y la administración estatal en general, se realizarán programada mente, con orden y disciplina, sobre la base de la política aprobada.

Se informa a los trabajadores y se escuchan sus opiniones, lo que impone un proceso de capacitación en todas las estructuras que facilite su realización. En la esfera empresarial las empresas tendrán independencia para la aprobación de sus plantillas de cargos, para ello deben cumplir con los indicadores establecidos en el plan, con lo que contribuirán a impedir que se incrementen las plantillas innecesarias. (Cuba, 2011)

En la política social se debe rescatar el papel del trabajo y los ingresos que por él se obtienen como la vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad y a la satisfacción de las necesidades personales y familiares. En la esfera de empleo y salarios se debe favorecer la incorporación al empleo de las personas en condiciones como forma de contribuir a los fines de la sociedad y la satisfacción de sus necesidades. También se debe ampliar el trabajo en el sector no estatal, como una alternativa más de empleo, en dependencia de las nuevas formas organizativas de la producción y los servicios que se establezcan. (Cuba, 2011)

Asegurar que los salarios garanticen que cada cual reciba según su trabajo, que este genere productos y servicios con calidad e incremento de la producción y la productividad, y que los ingresos salariales tengan un reflejo efectivo en la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y su familia. Incrementar los salarios de manera

gradual, dirigido inicialmente a las actividades con resultados más eficientes y a la labor de aquellos trabajadores que aportan beneficios de particular impacto económico y social. (Cuba, 2011)

Es necesario proyectar la formación de fuerza de trabajo calificada en correspondencia con las demandas actuales y el desarrollo del país, para lo cual se prevé corregir las deformaciones que hoy presenta la estructura de formación de especialistas de nivel superior, técnicos de nivel medio y obreros calificados. Todos los Lineamientos se encuentran estrechamente vinculados con el tema en cuestión, ya que de dicha proyección dependerá en gran medida que se desarrolle un proceso de reordenamiento laboral en el país que, bajo el principio de 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. (Cuba, 2011)

Para dar cumplimiento a la Política trazada la Asamblea Nacional del Poder Popular, el Gobierno y los organismos correspondientes elaboraron y aprobaron las normas jurídicas necesarias para crear la base legal e institucional que respalde las modificaciones funcionales, estructurales y económicas que se adoptaron. Es por ello que se dictan una compilación de normas jurídicas para implementar la política aprobada por el Consejo de Ministros con vistas a ampliar y flexibilizar el trabajo por cuenta propia.

Además, regular el tratamiento laboral, salarial, de Seguridad Social y financiero aplicable en los procesos de disponibilidad y en las interrupciones laborales. Por todo lo antes mencionado se aprueba la Resolución No 36 del 2010⁴¹ (Social M. d., Resolución 36, 2010) que viene a establecer el procedimiento de aprobación, elaboración y control de las plantillas de cargos debido a la necesidad de que las plantillas contribuyan a la utilización racional de la fuerza de trabajo que constituyan la base para la planificación de los recursos materiales y financieros, que propicien el incremento de la productividad y la reducción de gastos.

La plantilla de cargo se desglosa en dependencia de la actividad que se cumpla en la entidad, plantilla de producción servicios o de actividad fundamental⁴², plantilla de

⁴¹ En lo adelante Resolución 36.

⁴² Contiene la relación de cargos, cantidad de plazas por cada uno categoría ocupacional y grupos de la escala correspondiente a los trabajadores que ejecutan la producción principal o los servicios que caracterizan la actividad fundamental de las organizaciones superiores de dirección empresarial,

regulación control y apoyo⁴³, y plantilla de personal⁴⁴. Las plantillas de cargos se elaboran anualmente, como parte del proceso de confección del presupuesto de cada organización superior de dirección empresarial, empresa estatal y unidad presupuestada. También cuando se autoricen procesos disponibilidad según lo establecido en la legislación vigente. Dicha norma establece que para la elaboración anualmente del proyecto de plantilla el sistema empresarial parte de las propuestas de cifras directivas y los indicadores específicos vinculados a niveles físico de actividad. (Social M. d., Resolución 36, 2010)

En las unidades presupuestadas se realiza a partir del anteproyecto del presupuesto y sus indicadores específicos. Las unidades presupuestadas presentan su plantilla de cargo, a su nivel administrativo inmediato superior para su aprobación en el término de quince días naturales posterior a la fecha en que se reciba el presupuesto aprobado para el año. Se debe confeccionar el P-2⁴⁵ de la plantilla de actividades fundamentales separada del de la plantilla de apoyo y el modelo P-3⁴⁶. (Social M. d., Resolución 36, 2010)

La Resolución dispone que como mínimo el 80% de los trabajadores de las organizaciones superiores de dirección empresarial, empresas estatales y unidades presupuestadas estén vinculados directamente a la producción servicio o actividad fundamental. Precisa que solamente un 20% de los trabajadores pueden ocupar la plantilla de apoyo. Regula además que para cada uno de los cargos que integran la plantilla se definen las funciones que le corresponde realizar a cada trabajador según los calificadores de cargos aprobados.

Se aprueba entonces la Resolución No 35/10 de fecha 7 de octubre del 2010 de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, que norma el tratamiento laboral y salarial aplicable a los

empresas estatales y unidades presupuestadas y las referidas al aseguramiento técnico – productivo de las mismas.

⁴³ Contiene la relación de los cargos, la cantidad de plazas por cada uno categoría ocupacional y grupos de la escala correspondiente a los trabajadores de la estructura y niveles intermedios de dirección de las organizaciones superiores de dirección empresarial , empresas estatales y unidades presupuestadas , tales como unidades administrativas , fabricas brigadas constructoras y otras , los cuales llevan aparejado funciones de dirección , así como los vinculados a la actividad de apoyo.

⁴⁴ Contiene la relación nominal de los trabajadores que ocupan las plazas que aparecen en los componentes de la plantilla de cargo de una entidad

⁴⁵ Modelo de la plantilla de cargo que contiene la relación de cargos por cada tipo de componentes de la plantilla, de cada dependencia de la entidad.

⁴⁶ Modelo que utilizan las unidades presupuestadas para hacer el resumen por categoría ocupacional de la plantilla de cargos por componentes.

trabajadores que queden disponibles e interruptos. Modifica en parte de la Resolución 8/2005 en aras de perfeccionar algunas deficiencias. En menos de un año se deroga la misma por la Resolución No 34 del 6 de septiembre de 2011⁴⁷, la cual introdujo algunas modificaciones pero no relativos al tratamiento laboral y que no son de interés para la realización de este trabajo. Debemos tener en cuenta que la norma se creó a raíz de una situación económica desfavorable para el país, en la que se hace necesario un reordenamiento laboral. El mismo debe estar regido para escoger para la plaza o cargo el trabajador más idóneo, es decir la valoración no está en el hecho, que el trabajador que se decida ocupe la plaza no sea idóneo, sino el “más idóneo”. En definitiva que después de haber sido evaluado para la plaza, resulta el de mayor competencia profesional para ocuparla. La norma se dicta para ajustar la legislación a las condiciones actuales de la economía, con el objetivo de garantizar el empleo racional de la fuerza de trabajo, fortalecer el papel del salario y su relación con los resultados del trabajo. 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 establecida por la Resolución No. 8 y en cualquier otra disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, fue sustituida por la de Comité de Expertos.

El procedimiento para la constitución y funcionamiento del Comité, es el establecido en el Anexo 1 del Reglamento, parte integrante de la mencionada Resolución y abordado más adelante en la investigación. La única consecuencia que posibilita la referida norma para la declaración de un trabajador disponible es la de amortización de plazas del perfil del cargo que desempeñan debido a las medidas de procesos de reorganización de los órganos del Estado y el Gobierno, organismos de la Administración Central del Estado y otras entidades nacionales, procesos de racionalización por cambios estructurales o conversiones de entidades laborales. (Social M. d., 2011)

Así mismo, la fusión o extinción de entidades laborales; cambios técnicos o tecnológicos, disminución del nivel de actividad; estudios de organización del trabajo u otras medidas que permitan un uso más racional de la fuerza de trabajo. La aprobación de las medidas reguladas anteriormente, tienen que conllevar a la reelaboración de la plantilla de cargos de la entidad laboral como premisa para conocer las plazas que se amortizan y la cantidad de

⁴⁷ En lo adelante Resolución 34

trabajadores disponibles. Se debe resaltar que lo anterior se realiza con el objetivo de asegurar que en las diferentes instancias involucradas en los procesos de declaración de disponibilidad cuenten con las acciones que deben realizar en cada momento y resulte claro el contenido de cada uno de los principales elementos a controlar por los Órganos del Estado y el Gobierno, los Organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, Consejo de la Administración, Direcciones de Trabajo y entidades laborales.

2.3 Del tratamiento legislativo del trabajador inválido parcial en el ordenamiento jurídico laboral cubano

La Ley No. 1100 de 1963 (Popular A. N., Ley 1100 de Seguridad Social, 1963) estableció el primer Sistema de Seguridad Social en Cuba, que cambió de manera profunda la situación existente al triunfo de la Revolución, y fue ampliado y perfeccionado mediante la Ley No. 24 de 28 de agosto de 1979⁴⁸ (Popular A. N., Ley 24 de Seguridad Social, 1979) que resultó una eficaz herramienta para garantizar la protección adecuada al trabajador, su familia y la población en general que funcionan en los centros asistenciales del Sistema Nacional de Salud. Es así que el 1ro de enero de 1980 comienza a regir la Ley No 24, la que comprende un régimen de Seguridad Social y un régimen de Asistencia Social. El primero ofreció protección al trabajador en los casos de enfermedad y accidente de origen común o profesional, maternidad, invalidez y vejez y, en caso de muerte del trabajador, protege a su familia.

Por su parte el régimen de Asistencia Social protege especialmente a los ancianos y a las personas no aptas para trabajar. En general, a todas aquellas personas cuyas necesidades esenciales no estén aseguradas o que, por sus condiciones de vida o de salud, requieran protección. Entiéndase que no puedan solucionar sus dificultades sin ayuda de la sociedad. Considera como prestaciones monetarias el subsidio por enfermedad o accidente; las pensiones por invalidez total o parcial, la pensión⁴⁹ por edad. Además la pensión originada por la muerte del trabajador, del pensionado o de otra persona desprotegidas por la ley.

⁴⁸ En lo adelante Ley 24

⁴⁹ El pago periódico que recibe el trabajador de forma provisional o permanente, ante determinadas contingencias como la invalidez parcial o total y la edad; en caso de muerte, el recibido por su familia, así como la prestación monetaria de la Asistencia

(Popular A. N., Ley 24 de Seguridad Social, 1979)

Hace referencia que no puede percibirse simultáneamente más de una prestación de Seguridad Social por vía de pensión. El que tenga derecho a más de una de ellas optara por la que considere conveniente, puede variar la opción en cualquier momento. Se exceptúa de la disposición al que tiene derecho a más de una pensión, pero ninguna de ellas alcance la cantidad de sesenta pesos, caso en el cual puede percibirse hasta esa cuantía. Procede la pensión por invalidez parcial cuando el trabajador presente una disminución de su capacidad física o mental, o ambas, que le impida continuar en su trabajo pero le permita laborar en otro de menor salario. La protección por invalidez parcial se ofrecía al trabajador en los casos sí era reubicado en un puesto de trabajo que tuviese fijado un salario inferior al que percibía en su anterior puestos se le reducía el horario de trabajo en su propio puesto y, consecuentemente, disminuía su salario. Si requería someterse a tratamiento de rehabilitación intensivo o de larga duración y al recibir cursos de calificación o recalificación. Igualmente, si estaba pendiente de reubicación por causas no imputables a él.

El trabajador con invalidez parcial que cese en su trabajo por causas no imputables a él y no pueda ser reubicado de inmediato, le dio derecho a una pensión que se otorga inicialmente por el término de un año a partir de su desvinculación laboral, siempre que se encuentre en activo servicio al momento de enfermarse o accidentarse. La ley garantizó en su momento que los trabajadores que sufrieran una disminución de su capacidad laboral tengan prioridad en el acceso a puestos de trabajo que estén acordes con sus capacidades físicas y mentales. (Popular A. N., Ley 24 de Seguridad Social, 1979)

Pasado los años las experiencias adquiridas y los cambios operados en el país aconsejan, en correspondencia con el nivel de desarrollo económico social alcanzado por el Estado socialista, la ampliación y el perfeccionamiento del Sistema de Seguridad Social y la extensión gradual a todos los trabajadores de la contribución especial a la Seguridad Social. Mediante la promulgación de la Ley 105 de Seguridad Social de 26 de diciembre de 2008⁵⁰, con ello se garantiza la protección adecuada al trabajador, a su familia y a la población en general mediante el sistema de Seguridad Social, que comprende un régimen general de Seguridad Social, un régimen de Asistencia Social, así como regímenes

⁵⁰ En lo adelante Ley 105

especiales. (Popular A. N., Ley 105, 2008)

El régimen general de Seguridad Social ofrece protección al trabajador en los casos de enfermedad y accidente de origen común o profesional, maternidad, invalidez y vejez y, en caso de muerte, a su familia. El régimen de Asistencia Social protege a cualquier persona no apta para trabajar que carezca de familiares en condiciones de prestarle ayuda. Los regímenes especiales protegen a las personas que realizan actividades que, por su naturaleza o por la índole de sus procesos productivos o de servicios, requieren adecuar los beneficios de la Seguridad Social a sus condiciones. El sistema de Seguridad Social es financiado mediante el aporte del Estado y la contribución de las entidades laborales y de los trabajadores.

2.4 Generalidades de los procedimientos para la implementación del proceso de disponibilidad.

Los jefes de los órganos del Estado y el Gobierno de los organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y los Presidentes de los Consejos de la Administración Provinciales oídos el parecer de los sindicatos nacionales correspondientes, presentan la propuesta al Vicepresidente del Consejo de Ministros según las fechas previstas en el cronograma aprobado. (Gorge, 2010) .

Para asegurar el cumplimiento de las políticas ramales, los Ministerios de Salud Pública, Educación, Comercio Interior, Transporte, Cultura, Industria Ligera, Industria Alimentaria, el Instituto Cubano de Radio y Televisión, Educación Física, Recreación y Actividades de Servicios Comunes incluirán en su propuesta las actividades de la subordinación local que les correspondan. Dichas actividades contarán con el visto bueno de los Presidentes de los Consejos de la Administración Provinciales y del municipio especial Isla de la Juventud en lo referido a las entidades subordinadas al Poder Popular. (Gorge, 2010)

La propuesta debe contener el estimado de trabajadores que se prevé declarar disponible por grupos empresariales, empresas y entidades. Deben tener como base que el jefe de la entidad organiza el proceso de reelaboración de las plantillas de cargo según lo establecido por Ministro de Trabajo y Seguridad Social en el reglamento sobre la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas analizado en epígrafes anteriores. En la composición de la plantilla se asegura que como mínimo el 80% de los trabajadores de las organizaciones superiores de dirección empresarial, empresas estatales y unidades

presupuestadas estén vinculados directamente a la producción, servicios o actividad fundamental. (Social M. d., Resolución 36, 2010) .

Una vez aprobada la nueva plantilla de cargo de la entidad se define la cantidad de trabajadores que resultan disponible a partir de compararla con la plantilla cubierta por cada perfil de cargo. El jefe de la entidad presenta a su Consejo de Dirección el cronograma aprobado para implementar el proceso de disponibilidad y la legislación a aplicar y aprueba en ese órgano el cronograma interno para el desarrollo del proceso en su entidad. El jefe de la entidad informa a todos los trabajadores sobre el inicio del proceso y el cronograma para desarrollarlo y deja constancia escrita de dicha información. (Gorge, 2010)

Conjuntamente, actualiza la situación de los Comité de Expertos procede a completarlo y asegura la preparación de sus miembros antes que comiencen a funcionar en el marco del proceso. En los casos de fusión los Comité estarán constituidos por representantes de las entidades que se fusionan. Del mismo modo, brinda al Comité de Expertos los elementos necesarios para la determinación de la propuesta de los trabajadores que continúan su labor en la entidad y los que resultaron disponibles, expedientes laborales, cantidad de trabajadores por perfil de cargo, entre otros.

Las Direcciones de Trabajo Municipales actualizan el cumplimiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base y realizan la preparación de sus miembros. Son sujeto de análisis en dicho proceso los trabajadores contratados por tiempo indeterminado o designados para ocupar una plaza, así como aquellos trabajadores que aún y cuando su relación laboral es de carácter permanente, por el tipo de contrato que suscriben es por tiempo determinado de acuerdo con las regulaciones específicas al respecto. Los trabajadores durante el cumplimiento de servicio social o el período de adiestramiento laboral no son sujeto de dichos análisis. (Gorge, 2010)

El Comité de Expertos es el órgano que la Resolución No 35/11 faculta para realizar los análisis, en cuanto a determinar que trabajadores por el perfil del cargo, y según los requisitos de idoneidad que norma la Resolución No 8/05 de carácter general y específicos para cada cargo, son más idóneos para el cargo. Los Comités de Expertos se constituyen de cinco a siete miembros de los cuales uno se designa por la administración, otro por la sección sindical y el resto son trabajadores elegidos en asamblea. El método de votación es abierta basada en los principios de mayor democracia. En la asamblea de elección se

dan a conocer quiénes son los integrantes del Comité designados por la administración, y quienes por la sección sindical. (Social M. d., 2011)

En la primera reunión se elige entre todos sus integrantes a su coordinador, quien es el encargado de convocar sus reuniones, presidirlas, además orienta y controla el trabajo. El coordinador recibe del jefe facultado la solicitud de valoración de la idoneidad demostrada y convoca dentro de cinco días hábiles posteriores la reunión del Comité. El mismo puede contar con tres días hábiles más en el caso que requiera realizar algunas investigaciones o practicar pruebas si fuese necesario. Las reuniones requieren como mínimo la asistencia de tres a cinco miembros para que tenga plena validez. (Social M. d., 2011) .

Los jefes facultados para tomar las decisiones, ni la persona que ostente el nivel superior de dirección de la organización sindical deben integrar el Comité de Expertos. El Comité toma su decisión por mayoría de votos cada miembro expresa su criterio y vota a título personal, cada voto tiene igual valor. La decisión de este es una recomendación que se emite por escrito al jefe facultado que realizó la solicitud dentro de los tres días hábiles posteriores a su reunión de conclusión. Si no se puede cumplir con este término se le solicita prórroga al jefe facultado, el mismo comunica al interesado las causas de prolongación de la toma de su decisión. El Comité de Expertos analiza la solicitud de valoración y emite su recomendación al jefe facultado, el que adopta la decisión final. Para realizar los análisis la dirección de la administración suministra a solicitud del Comité los expedientes laborales, hoja resumen, registro, documento y cualquier otra información necesaria para que dicho Comité emita su recomendación tanto de los recién incorporados al empleo como los provenientes de otros centros. El acta de cada reunión debe archivarase así como cualquier otro documento probatorio del asunto en cuestión. (Social M. d., 2011)

Los miembros del Comité de Expertos no pueden comunicar criterio alguno a los trabajadores involucrados en el asunto que se analiza, ni a otras personas sobre los aspectos tratados en las reuniones. Siempre que se analice un asunto en que él sea objetos de análisis o por razones de amistad, familiaridad o enemistad conocida con algún miembro se abstiene de participar. En los casos de no aceptación de la propuesta de empleo, el Comité de Expertos asesora al jefe de la entidad con relación a si es injustificada la no aceptación por parte de los trabajadores. Los miembros del Comité de Expertos se ratifican o renuevan cada dos años. Son sustituidos en cualquier momento por dejar de reunir las condiciones exigidas para el desempeño de sus funciones, por

terminación de la relación laboral, por jubilación, fallecimiento u otras causas justificadas. La sustitución por otro, si es de los elegidos, debe producirse dentro de los quince días naturales posteriores a los que se produjo la baja y su relevo es aprobado en asamblea con todos los trabajadores del área. Se deja constancia escrita de todos los cambios.

El Comité de Expertos después de haber realizado sus análisis a partir de la información brindada por el jefe de la entidad para cada perfil de cargo darán su criterio de quienes continuarán vinculados al trabajo en la entidad y que trabajadores resulta disponible en concepto de más idóneo y menos idóneo y lo comunica por escrito al jefe de la entidad, de conjunto con la evaluación realizada. El jefe de la entidad examina la propuesta del Comité de Experto y la fundamentación, le solicita las aclaraciones que considere necesarias y toma la decisión final previa consulta con la organización sindical de base. La dirección de la entidad coordina con la Dirección de Trabajo Municipal correspondientes las alternativas de empleo que presenta el territorio, incluidas las facilidades y forma de acceder al trabajo por cuenta propia y otras actividades no estatales. Dicha tarea debe realizarse simultáneamente con el trabajo de los Comités de Expertos para que al concluir los mismos sus propuestas, el jefe de la entidad pueda disponer de las posibilidades que existan en el territorio como posibles opciones para los trabajadores disponibles. Una vez tomada la decisión y determinados los trabajadores que serán declarados disponibles, el Director de la entidad organiza el proceso de notificación que deberá realizarse por entrevistas individuales con la participación del jefe inmediato superior del trabajador y un representante de la organización sindical correspondiente. (Gorge, 2010)

En la entrevista se le dan a conocer al trabajador los resultados del proceso desarrollado hasta el momento. Se notifica su condición de disponibles y las causas específicas que lo determine, además de realizarle la propuesta de empleo y se le informan otras opciones de empleo no estatales que existan en el territorio. Se deja constancia escrita firmada por el trabajador y el representante de la dirección sobre lo tratado en la entrevista se le entrega una copia al trabajador. El trabajador dispone de hasta cinco días para responder sobre la propuesta de empleo que se le haya formulado. Si no acepta se da por concluida la relación laboral y se le abona por concepto de garantía salarial el equivalente al 60 por ciento del salario básico de un mes según lo establecido. 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. (Social M. d., 2011) .

El tratamiento previsto anteriormente solo se aplica a la propuesta de empleo que se realicen en el sector estatal. Los trabajadores pueden disfrutar las vacaciones acumuladas antes de hacer efectiva la reubicación laboral si así lo solicitan a la entidad. Los trabajadores que no logren emplearse tienen derecho a la garantía salarial que le corresponda considerándose efectiva a partir del momento en que se le notifique su condición de disponibilidad. Los trabajadores disponibles reubicados temporalmente cobran la garantía salarial durante los periodos no trabajados consecutivos o no dentro del término que les corresponde.

Una vez concluido el periodo de garantía que le corresponda, la dirección de la entidad da por terminada la relación laboral. El trabajador que cause baja después de ser declarado disponible se le hace entrega del expediente laboral y se deja constancia escrita. 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 si existe inconformidad de alguna de las partes con el estilo de este puede reclamar al Tribunal Municipal Popular. (Social M. d., 2011)

Los Directores de Trabajo provinciales y municipales donde están enclavadas las entidades laborales y centro de trabajo que aplican el proceso de disponibilidad controlan dichos procesos y rinden los informes pertinentes sobre su ejecución. En materia de Seguridad Social no se aclara el tratamiento de los trabajadores que fueron dictaminados por la Comisión de Peritaje Médico Laboral como inválidos parciales y que la entidad laboral había reubicado en una plaza acorde con el dictamen. Llegado el reordenamiento laboral la plaza donde había sido reubicado se amortiza y se procede a darle el tratamiento Laboral como disponible. La invalidez total o parcial se determina por las Comisiones de Peritaje Médico.

2.4.1 Proceder de las Administraciones de las entidades laborales a partir del dictamen de invalidez parcial expedido por la Comisión de Peritaje Médico Laboral.

A partir del dictamen expedido por la Comisión de Peritaje Médico Laboral, en el que se especifican las limitaciones que presenta el trabajador, la administración está obligada a procurar la adecuación de su puesto, cargo o contenido de trabajo. En correspondencia con

las recomendaciones prescritas en el Peritaje Médico Laboral debe agotar las alternativas de reubicación, de modo priorizado en un cargo para el que se encuentre apto física y mentalmente. La reubicación puede ser en plaza temporal o definitivamente vacante, previa calificación o recalificación si fuese necesario, o la reducción del horario de trabajo, cuando así lo posibilite el dictamen médico. (Estado C. d., 2011)

Si la administración no puede aplicar lo explicado anteriormente dentro del término de treinta días, a partir de la fecha en que recibe el dictamen de la Comisión de Peritaje Médico Laboral, se responsabiliza con la reubicación laboral del trabajador declarado inválido, en el término máximo de hasta un año a partir del momento en que fue declarada la invalidez. La reubicación del trabajador se realiza, preferentemente, en la entidad del trabajador y dependencias subordinadas o dentro del propio sistema a que pertenece. No obstante, la administración puede gestionar la reubicación del trabajador inválido parcial en otras entidades del territorio, acudir a los servicios que, a tales efectos, brindan las Direcciones de Trabajo Municipales. En el caso de ser reubicado fuera de la entidad el trabajador declarado inválido parcial mantiene durante el término de hasta un año el vínculo laboral con la entidad de origen, período durante el cual, la administración garantiza su reubicación en un cargo, de acuerdo con el dictamen de la Comisión de Peritaje Médico Laboral de todo lo cual deja constancia escrita. Cuando el trabajador no puede ser reubicado, después de agotadas todas las vías posibles para ello, transcurrido el término de treinta días procede el pago de la pensión provisional por invalidez parcial, a partir de la fecha en que se recibe el dictamen de la Comisión de Peritaje Médico Laboral. (Estado C. d., 2011)

El Director de Trabajo Municipal certifica que se agotaron las vías posibles para la inmediata reubicación del trabajador, a fin de que el Director de la Filial Municipal del Instituto Nacional de Seguridad Social autorice a la entidad el pago de la pensión provisional por invalidez parcial, gestionada por la entidad alguna oferta de empleo acorde con el dictamen. (Estado C. d., 2011)

La administración consigna por escrito la oferta de empleo realizada al trabajador, así como los elementos que demuestren que el cargo propuesto está acorde con las limitaciones que presenta el dictamen expedido por la Comisión de Peritaje Médico Laboral. Al trabajador y al representante sindical se les entrega un ejemplar de dicho escrito. Cuando el trabajador inválido parcial rechace injustificadamente una oferta de empleo para el que se encuentra

apto y acorde con sus posibilidades físicas y mentales, se procede por la administración, a dar por terminada la relación laboral. A tales efectos, el jefe de la entidad, en consulta con la organización sindical de base, determina si es injustificada la no aceptación de la oferta de empleo. El trabajador inconforme con la decisión, puede presentar su reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral de Base (Estado C. d., 2011)

Una vez aplicado el artículo 49 inciso b) de la Ley 105, el trabajador queda reubicado en una plaza para la cual está apto física y mentalmente, correspondiente a la plantilla de cargo de la entidad. A partir de este momento no es considerado por la entidad como inválido parcial. La Ley 105/2008 no establece ningún particular en cuanto a ninguna situación que pueda surgir después de reubicado el trabajador.

Además en lo adelante no se tiene en cuenta que aún mantiene un dictamen médico en su expediente laboral. La Resolución No 34/2011 que norma el tratamiento para declarar a un trabajador disponible no preceptúa en ninguno de sus artículos concesión alguna para el inválido parcial que se encuentre reubicado en una plaza que se amortiza. La práctica laboral demuestra que se analiza por el Comité de Expertos sin que se tenga en cuenta su dictamen médico. El mencionado cuerpo legal norma en su artículo 17 la posibilidad de pagar garantía salarial hasta cinco meses al trabajador según sus años de servicio, a tenor de la imposibilidad de poder ser reubicado. antes expuesto da la medida que la Entidad Laboral al no tener oferta acorde para hacerle al inválido le pague la Garantía salarial como disponible y procede a darle baja de la entidad amparado en el último párrafo del propio artículo. En la actualidad la cantidad de trabajadores del municipio de Palmira es de 4 509 de ellos 1 975 son varones y 2 535 hembras, según datos oficiales obtenidos en la Oficina Nacional de Estadística. Los trabajadores afectados en condición de disponible ascienden a 1 020 de ellos se lograron reubicar en plazas definitivamente vacantes 470, se reubicaron temporalmente 14, se encuentran sin notificar 17, no quedan pendientes con garantía salarial y han causado baja de la entidad 519 trabajadores. (Véase Anexo Tabla No. 2). Las causas que más se reitera en las bajas es el vencimiento de la garantía salarial y no aceptar la oferta de empleo. Dichas ofertas según norma la Resolución No 34/2011 son empleos en plazas vacantes, con carácter definitivo o temporal, dentro o fuera de la entidad u organismo de la Administración Central del Estado, para la que poseen los requisitos exigidos y que resulta imprescindible cubrir, actividades de trabajo por cuenta propia; entrega de tierras en usufructo; y otras formas de empleo en el sector no estatal.

2.5 Elementos que deben valorarse al momento de declarar disponible a un trabajador inválido parcial

En Aguada de Pasajeros se logra reubicar a los trabajadores declarados inválidos parciales, después de percibir por un año la pensión que garantiza el Instituto Nacional de Asistencia y Seguridad Social en el territorio. En su mayoría, se reubican en puestos acorde al dictamen emitido por la multicitada Comisión de Peritaje, y luego de la reubicación de los trabajadores, se evidencia en la aplicación práctica que su plaza pueda quedar racionalizada en la plantilla de cargos propuesta para el reordenamiento laboral.

El trabajador inválido parcial comienza a formar parte del proceso de disponibilidad en su entidad. Por ello es necesario establecer una serie de elementos que debe valorar la Administración para proteger al trabajador que se encuentra en dicha situación laboral con la finalidad de perfeccionar la política de empleo con respecto a este segmento de la sociedad.

El primer elemento que se debe tener en cuenta es que el trabajador inválido parcial presenta una *disminución de su capacidad física o mental*, o ambas, que le permite continuar su labor pero, bajo determinadas condiciones adecuadas a su estado de salud, de acuerdo con el Dictamen de la Comisión de Peritaje Médico Laboral.

El segundo elemento es que la mencionada *Comisión es la facultada para valorar la capacidad laboral del trabajador*, a los efectos de dictaminar la invalidez parcial, *invalidez total para trabajar*, o su capacidad para incorporarse a su puesto de trabajo. Sus decisiones significan una alta responsabilidad en el orden político la aplicación consecuente de uno de los logros más importantes de la Revolución, la Seguridad Social. En el orden económico, el pago de una pensión a un trabajador incapacitado para laborar, y en el orden social, la separación de una persona del contexto de la sociedad laboral, todo lo cual trasciende los límites propios del sector Salud Pública.

Como tercer elemento *las escasas ofertas de empleo acordes con las limitaciones* determinadas en el dictamen de los inválidos parciales. Demostrado mediante la revisión del Registro de Certificados de ofertas de empleos que ofrece la Dirección Municipal de Trabajo amparado en el artículo 14 de la Resolución No 34/2011. Toda vez que la entidad logra reubicar al trabajador inválido parcial en una plaza acorde con las limitaciones que refiere el dictamen, no lo considera más en dicha condición. Solamente aplican una de las

variantes que norma la Ley 105/08 para proteger al inválido parcial y la entidad no tiene en cuenta que el trabajador aún mantiene su condición de inválido parcial que consta en Dictamen Médico de su expediente laboral.

El cuarto elemento se refiere a *la amortización de la plaza* que ocupaba el trabajador dictaminado inválido parcial, debido a que se demostró que siempre lo reubican en la plantilla de apoyo o suplementaria de las entidades. Donde solo puede existir el 20% de los cargos u ocupaciones, dictaminado así por la Resolución No 36/2011. Lo anterior trae consigo que la mayoría de las plazas amortizadas sean en dicha plantilla y no en la fundamental o directa a la producción.

El séptimo elemento refiere que el trabajador dictaminado inválido parcial la entidad preferentemente *lo reubica en una plaza después de haber recibido una pensión durante todo un año*, por la imposibilidad de ser reubicado. Es entonces que pasa el pago de la pensión con cargo a sus gastos, amparado en el artículo 50 de la Ley 105/2008, por lo que al ser amortizada su plaza la entidad no tiene la posibilidad de recurrir nuevamente a la aludida variante.

El octavo y último elemento que se debe tener en cuenta es que toda vez que se declara disponible a un trabajador dictaminado inválido parcial por la Comisión de Peritaje Médico Laboral *se le aplica el tratamiento laboral y salarial que norma la Resolución No 34/2011*, con derecho a percibir una garantía salarial según sus años de servicio, al terminar dicho pago causa baja de la entidad queda sin vínculo laboral y con una disminución de su capacidad física o mental que consta en su expediente laboral.

En resumen, una vez que se logre tener en cuenta cada uno de los elementos antes mencionados y explicados le permitirá a las Administraciones laborales y al Comité de Expertos, al momento de la declaración de disponibilidad, analizar con profundidad en el caso de los trabajadores inválidos parciales. Todo ello traerá consigo que se protejan los derechos laborales y de justicia social para este segmento de la sociedad emanados de la Constitución de la República de Cuba, en correspondencia con los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución.



Conclusiones

Una vez realizada la investigación y en relación con los objetivos propuestos se arriba a las siguientes **Conclusiones:**

PRIMERA: La política de empleo constituye la acción programada del gobierno en el ámbito del mercado de trabajo y de las relaciones laborales. En este sentido, la política de empleo está conectada con otros ámbitos de intervención pública. Constituye una movilización de recursos económicos, legales, técnicos y humanos para la obtención de resultados concretos y el logro de efectos positivos.

SEGUNDA: La política de empleo en Cuba se rige por el principio de idoneidad demostrada para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción. Mediante dicho principio se establece el proceso de determinación de los trabajadores que permanecen en la entidad o son declarados disponibles, sobre la base de que cada cargo debe estar ocupado por el trabajador que sea más idóneo, sin causas de discriminación.

TERCERA: La legislación cubana prevé la posibilidad de dar empleo a personas que han visto disminuidas sus capacidades de trabajo pero que aún tienen fuerzas y condiciones para desempeñar algún trabajo. Su ubicación es centralizada para evitar que sean rechazadas por encontrar una gran competencia en aquellas personas que disponen de muy buena salud.

CUARTA: En materia de Seguridad Social no se aclara el tratamiento de los trabajadores que fueron dictaminados por la Comisión de Peritaje Médico Laboral como inválidos parciales y que la entidad laboral había reubicado en una plaza acorde con el dictamen. Llegado el reordenamiento laboral la plaza donde había sido reubicado se amortiza y se procede a darle el tratamiento laboral como disponible.

QUINTA: Los elementos teóricos que han de valorarse por las Administraciones de las entidades laborales al momento de declarar la disponibilidad de los trabajadores dictaminados como inválidos parciales son a saber:

1. La disminución de la capacidad física o mental del trabajador.
2. El dictamen de la Comisión de Peritaje Médico-Laboral como facultada para valorar la capacidad laboral del trabajador.
3. Las escasas ofertas de empleo acordes con las limitaciones que fueron dictaminadas por la Comisión de Peritaje Médico-Laboral
4. La reubicación en una plaza después de haber

recibido una pensión durante todo un año.

5. La amortización de la plaza que ocupaba el trabajador luego de ser reubicado.

6. La aplicación del tratamiento laboral y salarial que norma la Resolución No. 34/2011.



Recomendaciones

Una vez expuestas las conclusiones de la presente investigación, se proponen las siguientes **Recomendaciones:**

PRIMERA: En el orden teórico es necesario que se determinen los elementos que han de valorarse por las Administraciones al declarar disponible a un trabajador inválido parcial, a partir del análisis realizado en la investigación.

SEGUNDA: En el orden práctico es imprescindible que las Administraciones de las entidades laborales tengan en cuenta los elementos teóricos enunciados y determinados en la presente investigación para que sirvan de base en la toma de decisiones con respecto al proceso de disponibilidad de los trabajadores dictaminados inválidos parciales.

TERCERA: En el orden legislativo se propone la necesidad de introducir en el articulado de las resoluciones que se emitan en relación con el proceso de disponibilidad los elementos que deben valorarse por las Administraciones de las entidades laborales al momento de declarar la disponibilidad de los trabajadores inválidos parciales.

CUARTA: En el orden académico, se deben organizar talleres y seminarios, que contribuyan al conocimiento y desarrollo del proceso de disponibilidad en relación con los trabajadores inválidos parciales y socializar la investigación, a fin de que sea utilizada como bibliografía para la asignatura de Derecho Laboral, que se imparte en la Universidad de Cienfuegos y las demás provincias del país.



Bibliografía

Bibliografía

- Aguirre, Sergio. (1974). Antecedentes históricos del movimiento obrero cubano. In *Ecos de caminos*. La Habana: Editorial Ciencia Sociales.
- Asamblea Nacional del Poder Popular. (1984). *Código de trabajo*.
- Asamblea Nacional del Poder Popular. (2009). *Seguridad Social*.
- Asamblea Nacional del Poder Popular. (1987). *Seguridad Social*.
- Asamblea Nacional del Poder Popular. (1980). *Sistema de Contratación Directa de la Fuerza de Trabajo*.
- Bombalier López, Enrique. (1983). *La Relación Jurídico laborales en Cuba neocolonial*. La Habana: Editorial Ciencias Sociales.
- Colás Griñán, Sara, & López Díaz, Nolvio. (2008a). La política de empleo en Cuba. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (106). Retrieved from <http://www.eumed.net>.
- Colás Griñán, Sara, & López Díaz, Nolvio. (2008b). La política de empleo en Cuba. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (106). Retrieved from <http://www.eumed.net>.
- Comité Estatal de Seguridad Social. (1994).
- Comité Estatal de Seguridad Social. (n.d.). *Reglamento para el tratamiento Laboral y salarial para los trabajadores disponibles*.
- Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. (1988).
- Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. (1991).
- Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. (1988). *Reglamento para la aplicación de la política de empleo en Cuba*.
- Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. (1991). *Tratamiento laboral y salarial para los sobrantes*.
- Consejo de Estado. (2011a).
- Consejo de Estado. (2011b). *Reglamento de la Ley de Seguridad Social*.
- Consejo de Ministro. (2010a).
- Consejo de Ministro. (2010b). *Acuerdo del Comité Ejecutivo estableciendo tratamiento diferenciado de seguridad social para los trabajadores disponibles con 25 o más años de trabajo y de asistencia social a quien resulte imposible reubicar*.

Constitución de la República. (2002). *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, (10).

Constitución de la República. (2003, de enero 31). *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, (No. 003).

Derecho Constitucional II. (1975). Editorial Universitaria.

El Movimiento Obrero Cubano de Instituto de Movimiento Obrero Cubano. (1983). (Vol. 1). La Habana: Editorial Ciencias Sociales.

Guillén Landrián, Francisco. (1985). *Derecho Laboral*. La Habana: ENSPES.

Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución. (1990). La Habana: Editorial Civitas.

Ministerio de Finanzas y Precios, & Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2010a).

Ministerio de Finanzas y Precios, & Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2010b). *Procedimiento Financiero para el pago de las garantías salariales a trabajadores disponibles e interruptos*.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2010).

Ministra de Finanzas y Precios. (2010a).

Ministra de Finanzas y Precios. (2010b). *Procedimiento financiero para el pago por garantías salariales de los trabajadores disponibles e interruptos*.

Ministra de Trabajo y Seguridad Social. (2010). *Reglamento sobre la elaboración presentación aprobación y control de las plantillas de cargos*.

Murillo Gorge, Marino. (n.d.).

Murillo Gorge, Marino. (n.d.). *Procedimientos para la Implementación del proceso de disponibilidad en Cuba*.

Primer sistema de Seguridad social en Cuba. (1963).

Reglamento para la admisión de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como para la selección del personal a capacitar. (1990).

Reorganización de los Organismos de La Administración Central del Estado. (1994).

Reyes Salías, Miguel. (1977a). *Derecho Laboral*. Impresora Universitaria.

Reyes Salías, Miguel. (1977b). *Derecho Laboral*. La Habana: Impresora Universitaria.

Sánchez Roca, Mariano. (n.d.). *Legislación cubana 1951-1958*. Editorial Lex.

Sobre la continuidad y fortalecimiento del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial. (2010).

Tellería Toca, Evelio. (1973a). *Los congresos Obreros en Cuba*. La Habana: Editorial Arte y

Literatura.

Tellería Toca, Evelio. (1973b). *Los congresos Obreros en Cuba*. La Habana: Editorial Arte y Literatura.

Tellería Toca, Evelio. (1973c). *Los Congresos Obreros en Cuba*. La Habana: Editorial Arte y Literatura.

Viamontes Guilbeaux, Eulalia. (2007). *Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación*. La Habana: Editorial Félix Varela.



Anexos

Tabla No 1 : Inválidos Parciales de Aguada de pasajeros analizados por la Comisión de

Peritaje Médico al cierre mayo de 2014

ORGANISMOS	TOTAL	REUB	JUB	ALTA	PENDIENTE A UBICAR CON PAGO DE PENSION	NO REUBICA- DO CON EXT DE PAGO	BAJA
MINAZ	8	7				1	
MINAGRI	4	2			1		1
MITRANS	2	1				1	
ANAP	1						1
MINAL	1	1					
AZCUBA	1				1		
PODER POPULAR ENTIDADES							
EDUCACIÓN	12	4	1	1	5	1	
SALUD PÚBLICA	2	1				1	
ALIMENTICIA	1	1					
COMUNALES	2	1			1		
COMERCIO	2	1			1		
TOTAL SUB- LOCAL	19	8	1	1	7	2	
TOTAL GENERA L	35	19	1	1	9	4	2

Tabla No. 2: Situación del Proceso de Disponibilidad en el municipio Aguada de Pasajeros

CAUSALES	CIERRE AÑO 2010	CIERRE AÑO 2011	CIERRE AÑO 2012	CIERRE MAYO 2013
TOTAL CONTROLADO	10	807	1006	1020
REUBICADO DEFINITIVO	10	304	460	470
REUBICADO TEMPORAL	-	56	16	14
PENDIENTE AL COBRO DE GARANTÍA SALARIAL	-	37	2	-
SIN NOTIFICAR	-	62	26	17
BAJAS	-	348	505	519

