

**PROCEDIMIENTO PARA LA
APLICACIÓN DEL REORDENAMIENTO
LABORAL EN LAS ENTIDADES
SUBORDINADAS A LA DELEGACIÓN
DE LA AGRICULTURA EN LA
PROVINCIA DE HOLGUÍN**

**TESIS PRESENTADA EN OPCIÓN AL TÍTULO
DE LICENCIADO EN DERECHO**

AUTORA: Liliana Labrada Reyes

TUTOR: Lic. Sergio Martínez Labrada

Holguín, 2014

AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que colaboraron en la realización de esta investigación.

A los profesores que contribuyeron en mi formación profesional.

A mis compañeros de aula por su estímulo y apoyo en esta investigación

DEDICATORIA

A mi esposo y mi hijo, por su paciencia y dedicación en todo momento.

A mis padres por estar siempre a mi lado en esta etapa tan importante de mi vida.

A mis abuelos muchas gracias por ayudarme y contribuir a que todo esto fuera posible.

A toda mi familia y amistades, muchas gracias.



PENSAMIENTO

**"Cuando vosotros juzgáis a un acusado por robo
señores magistrados, no le preguntáis cuánto
tiempo lleva sin trabajo, cuánto hijos tiene,
qué días de la semana comió y qué días no
comió."**

Fidel Castro Ruz

La Historia me Absolverá

RESUMEN

El reordenamiento laboral se presentó en el panorama cubano actual como una política estatal para buscar la eficiencia de la empresa socialista, partiendo de un análisis profundo sobre la fuerza de trabajo. El reordenamiento del Modelo Económico Cubano ha evidenciado los errores que en la planificación de la economía se estaban cometiendo.

El trabajo está basado en un análisis sobre el proceso de Reordenamiento Laboral en la provincia de Holguín, partiendo del estudio de la norma que lo rige e investigaciones anteriores respecto al tema.

Esta investigación da a conocer las deficiencias que se detectaron en el proceso de disponibilidad llevado a cabo en nuestra provincia. El estudio brinda acciones que contribuyen a la efectividad del proceso y la necesidad de lograr la mejora continua del mismo.

SUMMARY

The labour realignment was presented in the Cuban present day panorama as a state-owned policy to look for the socialist company's efficiency beginning with a complete soul-searching on manpower. The realignment of the Cuban Economic Model has evidenced errors that they were committing while planning the economy.

The work is based in an analysis on the process of the realignment at Holguín's province, departing from the study of the standard that governs it and previous investigations in relation to the theme.

The investigation communicates the deficiencies that were detected in the process of realignment that took place in our province. The study offers a group of measures that contribute to the effectiveness of the process and the need to achieve the continuous improvement of it.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Introducción..... | 1 |
| Capítulo I: Análisis Teórico- Histórico del proceso de Reordenamiento Laboral Cubano y sus fundamentos jurídicos..... | 7 |
| 1.1. Fundamentos históricos del proceso de reordenamiento laboral en Cuba. Surgimiento del Derecho Laboral en Cuba..... | 7 |
| 1.2. Análisis exegético comparativo de los fundamentos teóricos -jurídicos del Proceso de Reordenamiento Laboral en Cuba. | 14 |
| Capítulo II insuficiencias en el procedimiento para la aplicación del Reordenamiento Laboral en la provincia de Holguín. Propuesta de acciones para erradicar y complementar la aplicación del proceso en la Dirección Provincial de Protección Fitosanitaria de Holguín subordinada a la Delegación Provincial de la Agricultura..... | 32 |
| 2.1 Caracterización de la empresa y análisis de su estructura interna..... | 34 |
| 2.2 Valoración de las insuficiencias que se derivaron en el procedimiento de aplicación del Reordenamiento Laboral en la Provincia de Holguín..... | 41 |
| 2.3 Propuestas de acciones para erradicar y complementar la aplicación del proceso en la Dirección Provincial Fitosanitaria de Holguín..... | 51 |
| Conclusiones..... | 56 |
| Recomendaciones..... | 58 |
| Bibliografía | |

INTRODUCCIÓN

La Revolución Científico Técnica ha provocado profundos cambios en el desarrollo humano y sus valores, con impactos positivos y negativos en todas las esferas de la sociedad, pero muy particularmente en la relación que establece el hombre en el proceso de producción. Carlos Marx escribió que bajo la producción colectiva “... la regulación del tiempo de trabajo y la distribución del trabajo social entre los diferentes grupos de producción (...) serán más esenciales que nunca”¹.

Desde la etapa revolucionaria ya existía en Cuba un marcado interés porque la política de empleo vigente contribuyera a resolver uno de los principales problemas que motivó al pueblo cubano a tomar las armas para defender sus derechos e intereses, propiciando así la existencia de un gran número de tareas que se debían plantear para atenuar las dificultades que conlleva el mejoramiento de las condiciones de vida y el confort de la sociedad. Luego de las numerosas actividades que se han desarrollado al respecto, no se han conseguido los resultados esperados debido a la situación económica imperante de la última década y por consiguiente el cumplimiento de los objetivos de la política de empleo. Aún así es importante destacar que este país presume de ser una de las regiones que posee más baja la tasa de desempleo al compararla con otros países, sin embargo se deben seguir fomentando estos resultados y trabajando por la mejoría constante de la situación del empleo y elevar la calidad de vida de sus trabajadores. Por esta razón es primordial conservar una política de empleo consecuente con los principios de la revolución, y que al mismo tiempo se atempere a la situación económica, así como al perfeccionamiento de la legislación en este sentido.

En nuestro país, la economía ha sido y continúa siendo nuestra principal preocupación, pero, simultáneamente, se ha emprendido el cambio a todas las esferas de la sociedad. El Partido ha hecho un llamado a las transformaciones, al estímulo de los métodos de trabajo, y a la lucha contra las violaciones de los

¹ Carlos Marx ; El Capital, t .III, Pág. 856



principios de la justicia socialista quedando recogidos en el Proyecto de Lineamientos de la Política Económica y Social del VI Congreso del Partido Comunista de Cuba en los artículos 156; 158 y 159 del capítulo de Empleo y Salarios.

En estas transformaciones es esencial la activación del factor humano, tener en cuenta sus variados intereses dentro de los colectivos laborales y organizaciones sociales, pues al no incorporarlos a la creación activa y a las transformaciones no es posible resolver ningún problema ni cambiar la situación del país.

Este proceso de cambio pretende eliminar todas las indisciplinas y violaciones que se derivaron del igualitarismo que se venía observando en el Sistema Económico Cubano, pues aún trabajando mal, prestando servicios insuficientes y no teniendo resultados en la producción, la fuerza de trabajo siempre contará con un sueldo. Por lo que, sustentándose en el principio del Socialismo: “De cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo”, se promulgó la Resolución No. 34 del 6 de septiembre del 2011, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) que establece el Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles e interruptos.

El Reordenamiento Laboral se presentó en el panorama cubano actual como una política estatal para buscar la eficiencia de la empresa socialista, partiendo de un análisis profundo sobre la fuerza de trabajo. En el documento se analizan las principales deficiencias detectadas por la Oficina Nacional de Inspección al Trabajo, (ONIT) filial Holguín en el período 2013 - 2014 y se plantea lo que son los aciertos de esta política estatal. El reordenamiento del Modelo Económico Cubano ha evidenciado los errores que en la planificación de la economía se estaban cometiendo.

Uno de los problemas que afrontaba el sistema empresarial cubano es el exceso del personal o plantillas infladas en todas las esferas de la economía; para darle solución a esta problemática la dirección del país se dio a la tarea de crear una

norma para enfrentar este proceso. En el año 2010 el (MTSS) promulga la Resolución No. 35 que da comienzo a la aplicación del proceso de disponibilidad.

En el año 2011 el referido Ministerio promulgó la Resolución No. 34 que deroga la antes mencionada con el fin de producir una reestructuración del empleo, incluidas fórmulas no estatales, aplicando un tratamiento laboral y salarial a los trabajadores interruptos que elimine los procedimientos paternalistas.

En este estudio se analizarán las referidas normas con especial énfasis en la Resolución No. 34 del 2011. En el primer capítulo se hace referencia a la norma y se enfatizará en las cuestiones que en la opinión de la autora pueden ser las más polémicas. Entre estas se encuentra el estado de indefensión en que se deja al trabajador disponible, claro, que el término, de estado de indefensión suena muy fuerte; pero es cierto que solo se puede reclamar las cuestiones procedimentales o por manifiesta discriminación.

Otro de los puntos neurálgicos del estudio es la aplicación del proceso de carga y capacidad², pues en ninguno de los casos estudiados se realizó.

En Cuba, la entidad superior reaprueba la plantilla y en muchos casos no deja hacerles cambios. Éste, según la autora es uno de los grandes problemas con los que tuvo que lidiar el proceso de Reordenamiento Laboral. Una de las grandes metas del proceso de disponibilidad es mover esa fuerza de trabajo que estaba en el sector estatal al sector cuentapropistas y al agrícola.

El sector cuentapropistas es uno de los contribuyentes que más aporta en la actualidad a las arcas del Estado, y la entrega de tierras en usufructo se ha convertido en una importante solución para la problemática del empleo y un paso importante para la seguridad alimentaria.

² Según establece la Resolución No 36 del M.T.S.S que establece el Reglamento sobre la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas de cargos, Capítulo II, Artículos del 4 al 9, se interpreta como estudio de carga y capacidad al análisis por parte de la administración para confeccionar la plantilla. Este procedimiento debe realizarse con un normador para determinar con cuantos trabajadores se puede realizar la tarea encomendada a la empresa. Como parte de la organización empresarial es fundamental crear una plantilla con los trabajadores que sean necesarios

En Cuba se han hecho pocas investigaciones con respecto al objeto de estudio de la investigación por la reciente aplicación de este proceso en la política económica del país, según las revisiones bibliográficas efectuadas. Dentro de estas se destaca el trabajo realizado por el Dr Guillen Landrín, F (2010) donde habla sobre la competencia y la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base (OJLB) en los Procesos de Disponibilidad, y en la provincia de Holguín el estudio realizado por el Lic. Martínez Labrada, S (2012), quien es tutor del trabajo.

En correspondencia con lo planteado anteriormente se procedió a seleccionar el siguiente **problema científico**: ¿Qué deficiencias se derivaron del proceso de disponibilidad que afectan las garantías de los trabajadores?

El **objeto de estudio** es el proceso de disponibilidad en la provincia de Holguín. Se define como **objetivo general**: Determinar cuáles fueron las principales deficiencias en el proceso de reordenamiento laboral en la provincia de Holguín que afectan las garantías laborales de los trabajadores.

La investigación se realizará tomando como **campo de acción** el procedimiento para la aplicación del proceso de reordenamiento laboral en las entidades subordinadas a la Delegación de la Agricultura en la provincia de Holguín, y específicamente en la Dirección Provincial de Protección Fitosanitaria de dicha provincia en el período 2013-2014.

La actualidad del tema está dada, pues el mismo se enmarca dentro de las acciones de la política del Estado y el gobierno cubano para lograr un reordenamiento en la esfera de la economía, y el aporte del mismo son las acciones propuestas para lograr una mayor eficiencia dentro del procedimiento de aplicación del Reordenamiento Laboral a partir de la continuidad del estudio realizado por el Lic. Martínez Labrada, S en su investigación "Impacto del proceso de Reordenamiento Laboral en la provincia de Holguín" en el año 2012.

Como **preguntas científicas** se definen las siguientes:

1. ¿Cuáles son los fundamentos históricos del Reordenamiento Laboral?
2. ¿Cuál es el procedimiento para la aplicación del Reordenamiento Laboral y sus posibles reclamaciones?
3. ¿Qué contradicciones e insuficiencias se derivaron de dicho proceso?
4. ¿Cuáles pudieran ser las propuestas de solución a los problemas encontrados en la investigación?

Las siguientes **tareas de investigación** contribuyeron a dar respuesta a las preguntas que se plantearon:

1. Explicar los fundamentos históricos sobre el proceso de reordenamiento llevado a cabo en Cuba
2. Argumentar el procedimiento del reordenamiento y sus posibles reclamaciones
3. Valorar las contradicciones e insuficiencias que se derivaron del proceso
4. Elaborar acciones para la solución de las deficiencias encontradas en el Proceso de Reordenamiento Laboral.

Para dar cumplimiento a estas tareas se han utilizado los métodos científicos de investigación. Desde el punto de vista **teórico- jurídico**:

Método Dialéctico: proporciona el análisis de la evolución del reordenamiento laboral considerando que los fenómenos sociales se encuentran en continuo movimiento, lo que permite entender sus causales y determinantes.

Histórico-Lógico: con el objetivo de estudiar la evolución del proceso de reordenamiento llevado a cabo en la sociedad cubana.

Análisis-Síntesis: de la información obtenida a lo largo de la etapa investigativa, revisión de documentos.

Inductivo-Deductivo: para extraer regularidades, particularmente referidas a los requerimientos teóricos exigidos en la propuesta y llegar a conclusiones.

Método de lo abstracto a lo concreto: permitió desde un pensamiento lógico la elaboración de sugerencias concretas dentro del proceso de disponibilidad.

Método exegético: permite el análisis técnico-jurídico de la normativa al respecto.

Por otra parte se utilizan como **métodos empíricos de investigación** los siguientes:

Observación: Para profundizar en el problema y obtener informaciones mediante la percepción atenta, racional, planificada del nivel de preparación de los funcionarios encargados del proceso.

Revisión de documentos: Para diagnosticar el proceso de reordenamiento laboral en la provincia de Holguín.

Entrevista: Facilitó los cuestionarios a personas claves que en el proceso investigativo facilitaron información superior al resto de los encuestados.

La estructura de la tesis se divide en dos capítulos. El primero se refiere a los fundamentos teóricos –históricos del proceso de Reordenamiento Laboral en Cuba, así como el análisis exegético comparativo de los fundamentos teóricos -jurídicos del Proceso de Reordenamiento en el país.

En el segundo capítulo se le dará una continuidad lógica al primero, teniendo en cuenta las insuficiencias en el procedimiento para la aplicación del Reordenamiento Laboral en la provincia de Holguín, además se brindará la propuesta de acciones para erradicar las deficiencias y que contribuirán a complementar la aplicación del proceso en la Dirección Provincial de Protección Fitosanitaria de Holguín.

Capítulo I: Análisis Teórico- Histórico del proceso de Reordenamiento Laboral Cubano y sus fundamentos jurídicos.

1.1. Fundamentos históricos del proceso de reordenamiento laboral en Cuba. Surgimiento del Derecho Laboral en Cuba

Los años posteriores al período de 1899-1920 sirvieron para que la masa obrera se dedicara a la organización de los gremios a los que llamaron asociaciones de resistencia, en estos los trabajadores les exigían a sus patronos la solución de los problemas que más los afectaban, como el aumento del salario, las jornadas laborales de 8 horas y la eliminación de la discriminación que sufrían los cubanos en cuanto a la ocupación de las plazas mejores retribuidas. El 8 de septiembre de 1899 se crea la Liga de los Trabajadores, la cual tuvo un carácter nacionalista, pues el gobierno seguía apoyando a los patronos y los criollos y reyollos seguían al margen, pues los españoles continuaban ocupando los cargos de mayor jerarquía.

Para el año 1925 durante el mandato de Gerardo Machado el movimiento obrero y popular era débil hasta que se va mostrando un despertar con el surgimiento de la Confederación Nacional Obrera de Cuba³ en ese mismo año. El período de 1925 -1933 la legislación era sumamente ambigua, pues no daba solución a las cuestiones de más interés para los trabajadores; sin embargo, hacía mención sobre el pobre tratamiento que se le daba a la creación de un Comité Nacional para la alimentación y defensa del desocupado que por supuesto de nada sirvió.

Después del período de mandato de Machado toma el poder el Dr. Ramón Grau San Martín, gobierno llamado como el de los Cien Días. Para privilegio de los obreros y del pueblo en general, este gobierno tuvo como Secretario de Gobernación, Guerra y Marina a Antonio Guiteras, revolucionario, defensor y previsor de la clase obrera que decretó medidas justas que protegían a la clase trabajadora, basados en los Decreto No. 2583, conocido como la Ley de

³ Viamonte Eulalia, Ob Cit. Pág. 7

Nacionalización del Trabajo, el Decreto No. 1914 y el 2605 sobre el Reglamento de la organización sindical⁴, estos dos últimos complementan al primero.

Como se ha apreciado, en esta etapa se va mostrando un despertar del movimiento revolucionario en toda la dimensión de la palabra, puesto que estos hechos anuncian la evolución y radicalización del pensamiento revolucionario de aquella época.

Después de la caída del Gobierno de los Cien Días el movimiento obrero tuvo que enfrentar jornadas en las que la contrarrevolución imponía su expresión jurídica en legislaciones represivas. Sin embargo, en medio de tanta represión se dicta un nuevo decreto con carácter progresista, sería el D. No.798 sobre los contratos de trabajos, el cual entró en vigor el 13 de abril de 1938. Esta sería la primera vez que en Cuba existía una regulación previa el procedimiento jurisdiccional laboral para todos los trabajadores, con la regulación de cuestiones como el despido, los Recursos de Apelación y de Alzada ante el Presidente Constitucional.

Con la llegada de la Segunda Guerra Mundial y la entrada del país en ella, el gobierno se vio obligado a ceder ante las peticiones obreras por temor a que la masa popular y trabajadora se sublevara y causara consecuencias graves para la economía del país, por lo que los trabajadores se ven favorecidos con una floreciente etapa de garantías de los derechos laborales, llegando incluso a establecerlos un tiempo más tarde en el texto constitucional.

En los años de la década de 1950, América Latina experimentó una seria crisis socio-económica de la cual Cuba no escapó, por el contrario, fue de gran relevancia por su profundidad y gravedad, convirtiéndose la economía cubana en un apéndice del mecanismo productivo de los monopolios norteamericanos. El desastroso estado de la economía representaba una pesada carga para los trabajadores y se contradecía con los intereses de los amplios sectores de la

⁴ Viamonte Eulalia, Ob Cit. Pág. 9

población. Cuba figuraba entre los países de la región donde el desempleo masivo había cobrado dimensiones trágicas.

El período Batistiano con respecto a las legislación laboral se caracterizó por el diferenciado tratamiento para los trabajadores asalariados con respecto a los intelectuales, por la desigualdad entre los obreros y empleados que prestaban servicios a entidades privadas con respecto a los que laboraban con el Estado, y por el establecimiento de un descuento obligatorio del aporte de la cuota sindical correspondiente a los trabajadores consistentes en el 1% de los salarios, sueldos o remuneraciones de cualquier clase con el fin de mantener su central sindical.

El número de desempleados total o parcialmente (los que trabajaban menos de 40 horas semanales) en el período de máxima actividad económica -mayo de 1956 a abril 1957- ascendía a 584 000 personas, o sea, algo más del 25 % de la población apta.

Sobre el Ingreso Nacional los datos indican que a pesar de que hubo un aumento casi del triple en 1955 con relación a 1941, la situación de la población de Cuba, medida por sus ingresos reales "per cápita"; fue en los últimos 5 años de esa década igual o solo ligeramente mejor que en 1941, año que no fue de auge económico.

Para agravar la situación económica del pueblo cubano se unía el carácter estacional de su producción, vinculada fundamentalmente con la producción azucarera, trayendo como consecuencia el desempleo permanente y estacional, el subempleo y el desempleo tecnológico.

En esencia, el mercado cubano estaba monopolizado por las mercancías norteamericanas. Todo lo expuesto muestra que la política norteamericana después de la Segunda Guerra Mundial profundizó la dependencia de Cuba y contribuyó a que la crisis de la economía semicolonial se transformara en una crisis permanente e insoluble dentro de la mecánica del mundo capitalista. La extracción cada vez más intensa de riquezas cubanas, el saqueo de los

fondos públicos, la dilapidación de las reservas nacionales, que como se estima, en 1952 Cuba poseía 500 millones de dólares y se transfirieron al extranjero por concepto de beneficios y fraudes más de 200 millones, por lo que en 1959 ya no alcanzaban los 100 millones y la consolidación del latifundio.

Análisis de las bases socio - jurídicas del Proceso de Reordenamiento Laboral en Cuba

Con el triunfo Revolucionario de 1959 el estado cubano se propuso llevar a cabo un proceso de crecimiento económico que estuviese aparejado de equidad y justicia social, elemento que ha sido siempre el eje de la política económica.

El gobierno implementó una serie de medidas con la finalidad de erradicar los mecanismos creadores de desigualdad en la sociedad cubana. La transformación del régimen de propiedad, en conjunción con el papel activo de las políticas sociales, constituyeron las principales bases de la estrategia revolucionaria. Alrededor del 80% de los ingresos de las familias eran salarios, que mantenían una estrecha brecha entre sus niveles extremos, lo que determinaba la existencia de escasas diferencias entre los niveles de consumo. Además, las transferencias del estado por su carácter universal permitían la satisfacción de necesidades básicas como: alimentación, salud, educación, deporte y cultura, y otros.

Sin embargo, a finales de la década de los ochenta, el modelo económico comenzó a mostrar síntomas de debilitamiento con una disminución en los ritmos de crecimiento, lo que impactó negativamente el bienestar de la población.

La crisis que sobrevino en los años 90, con la caída del campo socialista y el oportunista recrudecimiento del bloqueo norteamericano, a la par que conmocionó la economía cubana, empeoró las condiciones de vida de la sociedad cubana.

Durante esta etapa se hizo necesario tomar una serie de medidas por parte del Estado para contener la crisis y reorientar la economía, sin abandonar el régimen social existente. Estas medidas, si bien surtieron efecto tanto para lograr una recuperación económica como social, también tuvieron consecuencias negativas. Algunas de ellas en particular la despenalización de la tenencia de divisas, impactaron negativamente en la sociedad, agudizando ciertas diferencias existentes y determinadas limitaciones del modelo social aplicado, que ya habían sido detectadas a finales de la década del 80.

Algunos de esos efectos son: empobrecimiento de la fuerza laboral, surgimiento de ingresos y niveles de vida no asociados al trabajo, exclusión de importantes segmentos de la población del consumo en ciertos mercados o reducción de su acceso a un grupo muy limitado de productos que se distribuyen en ellos; concentración y polarización de los ingresos; aparición de una franja de la población en situación de pobreza, superioridad de los ingresos medios de los trabajadores independientes con respecto a los asalariados estatales ;pérdida de peso del salario en la capacidad financiera de las familias⁵, como vehículo de satisfacción de las necesidades de la población y como factor homogeneizador de la estructura social, debilitamiento cualitativo y cuantitativo.

Durante este período se registraron crecimientos de los ingresos pero solo para aquellos sectores de la sociedad con acceso a fuentes de ingreso vinculadas fundamentalmente a: trabajo por cuenta propia, remesas del exterior, sistemas especiales de estimulación, sectores emergentes de la economía y otros como la cultura y el deporte.

Así, las mayores desigualdades existentes en cuanto a ingresos no se dan por las vías del salario y otras fuentes en moneda nacional, sino que como diría Fidel Castro⁶: “En la sociedad cubana actual el principal factor de desigualdad es

⁵ Dra. C. Anicia García Álvarez y Lic. Betsy Anaya Cruz; Política social en Cuba, Nuevo enfoque y programas recientes; http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/politica/garciaa_300407.pdf

⁶ Castro Ruz, Fidel (2005a): Intervención en el Período Ordinario de Sesiones de la VI legislatura de la Asamblea Nacional del Poder Popular, diciembre 2005, en Periódico Granma del 24-12-2005.
Castro Ruz, Fidel (2005b): Discurso pronunciado el 28 de octubre de 2005 en la

poseer una fuente de ingresos en divisas“. Ello responde al elevado del tipo de cambio vigente junto al hecho de que para satisfacer algunas necesidades esenciales de la familia, ello debe efectuarse obligatoriamente en divisas.”

Ante la profunda crisis de los años 90 la política social se enfrentó a grandes retos. Por una parte la brusca reducción de las importaciones por la escasez de divisas provocó la carencia de recursos necesarios, y por otra, los años de crisis sostenida provocaron un serio deterioro de la infraestructura en su conjunto.

Para la década de los años 90 era evidente la necesidad de una reestructuración de la política de empleo por lo que se tomaron una serie de medidas para proteger a los trabajadores afectados por la crisis, como son: extensión hasta tres meses del pago del 100% del salario fijo, a causa de la interrupción ocasionada por la disminución del nivel de actividad; reubicación en labores útiles dentro y fuera de entidades del organismo, con garantía salarial; organización de cursos de capacitación recibiendo el salario promedio hasta la terminación; reducción de la jornada laboral diaria, semanal o mensual en una proporción no mayor a 50 %, pagándose según lo establecido por el tiempo de trabajo.⁷

La severa contracción de las inversiones después de 1989 tuvo como consecuencia una disminución en la oferta de empleo por la vía estatal. Sin embargo, algunas actividades por su dinamismo requirieron de la inyección de nueva fuerza de trabajo. El turismo fue uno de los sectores con más auge dentro de esta etapa por lo que fue uno de los pioneros en proveer nuevos puestos de trabajo. También se pueden mencionar otras actividades que recibieron inversión extranjera para su mantenimiento y ampliación, como la extracción de petróleo, gas y níquel, y la telefonía. Otra de las formas en que se le dio frente a

Segunda Graduación de Instructores de Arte, versión electrónica,
<http://www.cuba.cu/gobierno/discursos/2005/esp/f281005e.html>

⁷ Dra. C. Anicia García Álvarez y Lic. Betsy Anaya Cruz; Política social en Cuba, Nuevo enfoque y programas recientes; http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/politica/garciaa_300407.pdf

la crisis fue con la ampliación de autorización de las actividades económicas por cuenta propia y el desarrollo de la agricultura urbana.

Aun así, era preciso lograr una mayor ampliación de la oferta, bajo el criterio ⁸de que: “La política aplicada para alcanzar un elevado desarrollo social parte de la consideración de que en una sociedad equitativa y solidaria nadie sobra, y todos sus miembros son capaces de desempeñarse en un trabajo socialmente útil, por lo que es posible alcanzar el pleno empleo y deben realizarse todos los esfuerzos para lograr la calificación necesaria de la población con vistas a lograr su mejor desempeño social.”

A partir del año 2001 se crean diferentes programas donde se establecía al estudio como empleo remunerado. Estos eran los Programas de formación de trabajadores sociales; cursos de superación integral para jóvenes; el estudio como empleo y empleo para discapacitados.

Estos programas han tenido un favorable impacto sobre la tasa de desempleo que desciende de 5.4% en el año 2000 a 1.9 % en los años 2004 y 2005⁹. Aunque la importancia de estas medidas es innegable, estas influyeron negativamente en la economía cubana.

Después de que en el año 2004 ya se recuperara el nivel del PIB de precrisis, y del vigoroso crecimiento económico experimentado en el primer semestre del 2005, en mayo de ese año se incrementó el salario mínimo de 100 a 225 pesos, medida que benefició a 1 657 191 trabajadores. El costo anual de esta decisión ascendió a 1 066 miles de millones de pesos. Posteriormente, en el mes de julio, se incrementaron los salarios de los sectores de la salud y la educación, favoreciéndose a 857 434 trabajadores, con un costo anual de más de 523 millones de pesos anuales. A finales del 2005 se implementaron nuevos

⁸ Castro Ruz, Fidel (2005a): Intervención en el Período Ordinario de Sesiones de la VI legislatura de la Asamblea Nacional del Poder Popular, diciembre 2005, en Periódico Granma del 24-12-2005.

⁹ Dra. C. Anicia García Álvarez y Lic. Betsy Anaya Cruz; Política social en Cuba, Nuevo enfoque y programas recientes; http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/politica/garciaa_300407.pdf

incrementos salariales, concedidos a 2 214 213 trabajadores, con un costo anual superior a los 1 259 miles de millones.

Estas medidas salariales, unidas a otras de índole cambiaria, como las reevaluaciones del CUP con respecto al CUC y del CUC con respecto al USD, implementadas durante el 2005, son una clara señal de que se priorizaron los beneficios a aquellos cuyos ingresos provienen mayoritariamente de sus relaciones laborales con el Estado. Al decir de Fidel, “el principio será [distribuir] lo más posible para los que trabajan, lo más posible para los que reciben un salario o una jubilación como obreros en las fábricas, profesionales, como maestros, como médicos, como trabajadores en cualquier lugar. Sí, esos deben ser los que más reciban.”¹⁰

1.2. Análisis exegético comparativo de los fundamentos teóricos -jurídicos del Proceso de Reordenamiento Laboral en Cuba

Al hacer alusión al Proceso de Reordenamiento Laboral en el país es válido referirse a los diferentes términos¹¹ que lo integran como son: idoneidad, idoneidad demostrada, amortización de plazas, plaza del perfil del cargo, Comité de Expertos, declaración de disponibilidad e interrupción laboral.

Es de máxima importancia señalar que el proceso de Reordenamiento Laboral en Cuba tiene un rango constitucional, ya que al desprenderse de la Constitución de la República de Cuba los diferentes procedimientos y las soluciones de los conflictos de trabajo, ni siquiera este tema escapa de su envergadura, debido al impacto que tiene el proceso, ya que contribuye a dirigir planificadamente la economía nacional, cumpliendo así con el Artículo 9 de la Carta Magna.

¹⁰ Castro Ruz, Fidel (2005b): Discurso pronunciado el 28 de octubre de 2005 en la Segunda Graduación de Instructores de Arte, versión electrónica, Periódico Granma del 24-12-2005. <http://www.cuba.cu/gobierno/discursos/2005/esp/f281005e.html>

¹¹ Resolución No 34 /2011;Capitulo I; Articulo 1

La introducción del término idoneidad en la legislación data del año 1980 con la promulgación del Decreto 40 de ese mismo año. Se consideraba idoneidad la tenencia de un conjunto de requisitos calificadorios asociados con la buena presencia, los buenos modales, la discreción, incluso las condiciones morales, mientras que la aptitud se asociaba con el dominio de los conocimientos y habilidades del puesto de trabajo, es decir con los requisitos calificadorios. Por el contrario la no realización del contenido de trabajo con la debida calidad y eficiencia o la adecuada productividad se reconoce en el Artículo 78 de de la Resolución No 51 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social del año 1989, mientras que la carencia de idoneidad para la ocupación de un cargo se evidencia cuando el trabajador o la trabajadora no ha mantenido las condiciones específicas que exigen determinadas actividades o lugares de trabajo, Artículo 79 de la referida Resolución No 51.

Como se ha podido evidenciar las categorías inepto y no idóneo en esta legislación tienen una estrecha relación pero se diferencian una de otra, pues el ser declarado inepto traía como consecuencia que se estableciera o se creara un plan de actividades para elevar los conocimientos del trabajador, mientras que si se declaraba no idóneo traía consigo la pérdida de la plaza, por lo que se llega a la conclusión de que era mejor ser declarado inepto que no idóneo.

La jurisprudencia internacional reconoce a la idoneidad y a la aptitud como categorías sinónimas, ya que una está implícita en la otra y viceversa, mientras que la ineptitud¹² es definida como “ la falta de idoneidad para realizar el cometido laboral para el que fue contratado ”.

Al crearse las Comisiones Representativas a la luz de la Resolución No18 del Comité de Trabajo y Seguridad Social en el año 1990 la selección de los trabajadores era más integral e idónea.

Por otra parte, los objetivos específicos de las Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial para el ingreso y permanencia de los

¹² Fita Ortega, Fernando: La ineptitud como causa de extinción del contrato de trabajo, Tirant lo Blach, “ Colección Laboral ” Valencia, 1997, p, 15

trabajadores a los empleos en este sistema está determinado por la demostración que hagan los trabajadores de su idoneidad, por lo que se le llama idoneidad demostrada, de ahí las diferencias¹³ que se establecen entre la Resolución No18 y las BGPE con respecto a dicho proceso.

La Ley No 49 del 89 Código de Trabajo, no hace referencia a ningún requisito establecido para la demostración de la idoneidad, ni para su pérdida. Solamente hace una breve acotación en su Artículo 57 sobre la amortización de plazas refiriéndose, a que no es más que la consecuencia de cambios tanto estructurales, institucionales, técnicos, tecnológicos, organizativos, aumento de la productividad, además de la fusión de entidades laborales que pueden determinar la declaración de disponibilidad de los trabajadores.

Mientras que la Resolución No 8 del 2005 Reglamento General sobre las Relaciones Laborales establece un concepto sobre la idoneidad demostrada¹⁴ donde establece requisitos integrales generales, siendo asumidos por la autora para el análisis de dicho fenómeno socio-jurídico.

El Capítulo III de la citada legislación en su Artículo 23 hace referencia a que las técnicas y procedimientos que se utilizan para determinar la idoneidad demostrada son tomadas por la administración, de común acuerdo con la organización sindical, inscribiéndose en el Convenio Colectivo de Trabajo para que sea conocimiento de todos los trabajadores, así como establece que la permanencia del trabajador en su cargo o profesión estará determinado por la manutención de los requisitos de la idoneidad demostrada¹⁵.

El Artículo 31 remite al 30 cuando establece que la administración estará encargada de la reubicación del trabajador¹⁶. En cuanto a la decisión del jefe, si

¹³ Viamontes Giulbeaux, Eulalia: Derecho Laboral Cubano Teoría y Legislación, Ed. Félix Varela, La Habana, 2007, p 256.

¹⁴ idoneidad demostrada: resultado del análisis integral de aspectos referidos a requisitos calificadorios y de otras exigencias descritas en este Reglamento, para el ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia, promoción e incorporación a cursos. Resolución No8/05, Capítulo I, Artículo 3 d).

¹⁵ Resolución No 8; artículo 30

¹⁶ Cuando un trabajador pierde la Idoneidad para la ocupación o cargo que desempeña puede:

el trabajador no está conforme con la aplicación del principio de idoneidad demostrada en materia de Derecho Laboral puede reclamar ante el OJLB, pronunciándose este sobre el fondo del asunto conforme a lo establecido en el Decreto Ley No 176 del 97 y en su legislación complementaria.

Con el estudio realizado hasta el momento se ha evidenciado que la Ley 49 es omisa con respecto al tema, pues en el Capítulo II, Sección sexta sobre el contenido de los contratos de trabajos, artículo 37 h) menciona que para la suscripción de los contratos de trabajo como una de sus características, deben contar por escrito las condiciones específicas de idoneidad, mientras que el Artículo 53, hace mención de que la ineptitud del trabajador, la falta de idoneidad en la ocupación o cargo que ocupa, y que la declaración de disponibilidad del trabajador son una de las causales del cese de la relación laboral.

El Artículo 147 se refiere al trabajador disponible como aquella persona que es necesario reubicar como consecuencia de la amortización de plaza, ya sea por la disminución del nivel de la actividad por causas económicas, o por cambios dentro de la estructura o instituciones en la organización del Estado, por la reestructuración en el sistema empresarial.

Con respecto al tratamiento salarial para aquellas personas que quedan disponibles y no acaten la oferta de reubicación tendrá derecho al sueldo fijo correspondiente al primer mes, a partir del cual se dará por terminada la relación de trabajo. Sin embargo los que se incorporan a cursos, recibirán un salario promedio, los reubicados en plazas vacantes en otros centros laborales de forma temporal por un tiempo superior a 60 días recibirá su salario correspondiente a esta actividad, en los casos en que la reubicación sea hasta 60 días el pago corresponderá a la empresa de origen del trabajador. Teniendo en cuenta el cargo u ocupación que el reubicado pase a ocupar, ya sea por

-
- a) ser incorporado al curso de capacitación y desarrollo que requiere;
 - b) ser reubicado en otra plaza para la cual posee los requisitos exigidos; o
 - c) darle por terminada la relación laboral.

Resolución No 8/05, Capítulo III, Artículo 30

tiempo determinado o indeterminado cobrara por su salario promedio o por la actividad que comenzó a realizar si este es mayor que su sueldo promedio.

Teniendo en cuenta las condiciones actuales de la economía cubana el MTSS se vio con la necesidad de proponer la puesta en vigor de una nueva ley que perfeccionara el tratamiento laboral y salarial a los trabajadores disponibles e interruptos, ya que la realidad financiera del país mostraba la existencia de cánones que no concordaban con el escenario existente. De ahí que el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros en fecha 30 de septiembre del 2010 aprueba la promulgación de la Resolución No 35, Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los Trabajadores disponibles e interruptos.

En esta, se determinan las causas de la amortización de plazas y los sujetos de su aplicación; las normas y procedimientos para la determinación de los trabajadores disponibles, así como el tratamiento laboral, salarial y de seguridad social; la solución de las inconformidades, y el tratamiento laboral y salarial aplicado a los trabajadores interruptos.

Sin embargo con la premisa de que el tratamiento laboral, salarial, y de seguridad social que se estaba aplicando dentro de los procesos de disponibilidad en el país siguieran en constante desarrollo y mostrando garantías laborales más flexibles se deroga la Resolución No 35 y entra en vigor la Resolución No 34 del 6 de septiembre del 2011 del MTSS. Dicha resolución trata los mismos conceptos antes mencionados, y respalda que los mismos se incluyan en la evaluación para determinar los más idóneos en el perfil del cargo y la utilización y efectos de los contratos por tiempo indeterminado.

Igualmente incluye cambios dentro de su articulado, al incluir en su Artículo 12 lo dispuesto en la derogada Resolución No 13 del 2010 que establecía el procedimiento para la determinación de los cuadros y dirigentes que permanecen laborando y los que quedan disponibles, así como el tratamiento que se aplica a los funcionarios. Así pues, tal como plantea la MsC Rodríguez

Duporté, Ana Adela, subdirectora jurídica del MTSS¹⁷, este reglamento se aplica, en lo que no se ponga a las disposiciones de rango superior, en las empresas que aplican el Perfeccionamiento Empresarial, no así en las asociaciones económicas internacionales y empresas de capital totalmente extranjero, que se rigen por la Ley de Inversión Extranjera y su legislación complementaria, con excepción de las que contratan directamente su fuerza de trabajo.

Al comenzar el examen de la misma se observa que en esta se plantean los casos en que procede la declaración de trabajadores disponibles y los motivos que pueden dar inicio al proceso¹⁸. Se especifica que la declaración de trabajadores disponibles es para los obreros que son por contrato de trabajo determinado e indeterminado, o por nombramiento.¹⁹

Para comenzar con la declaración de disponibilidad es necesario crear una nueva plantilla o reelaborarla para de esta forma determinar cuántos trabajadores son necesarios para el proceso productivo.²⁰

El Artículo 7 expone el basamento del proceso sobre el principio de idoneidad demostrada al implantar que cada cargo debe ser ocupado por el trabajador más idóneo, siempre y cuando se evite el favoritismo y la discriminación de género o de otro tipo. A opinión de la autora este fundamento es contrapuesto a lo establecido en el Artículo 8, pues el mismo da al director de la empresa la facultad de determinar a su juicio arbitral de entre los declarados idóneos cual será mejor para desempeñar el cargo. Es evidente que en este caso el poder de decisión se encuentra centralizado en una persona poniendo en riesgo la democracia y el profundo análisis con que desarrollan los Comités de Expertos las recomendaciones dadas al director de la empresa.

Para que las recomendaciones realizadas sean del todo legal los Comités deben cumplir con las siguientes características: estar conformados entre cinco y siete miembros, dos de estos serán designados, uno por el jefe de la entidad y otro

¹⁷ MsC Duporté Rodríguez Ana Adela; legislación Laboral al día; Edición No3 de la revista Gestión del Capital Humano del MTSS ; La Habana; 2011

¹⁸ Resolución No8; Artículo 3

¹⁹ Resolución No8; Artículo 4

²⁰ Resolución No8; Artículo 6

por el sindicato. Mientras que los restantes serán elegidos en Asamblea a través de votación abierta. Una de las primeras tareas del Comité es elegir al Coordinador que será el encargado de presidir sus reuniones así como controlar el trabajo. El Coordinador es quien recibe de manos del jefe la solicitud de la valoración de la idoneidad demostrada; el análisis se realizará dentro del Comité de Expertos en reunión convocada dentro de los primeros cinco días hábiles posteriores. De existir un percance que requiera de la realización de otro análisis o la práctica de pruebas se podrá contar con tres días hábiles más. Para su validación, la reunión deberá ser presidida como mínimo por tres o cinco miembros.

Después del análisis de la solicitud hecha, los miembros del Comité expresan su pensar y llevan a cabo la votación que será a título personal y con un valor idéntico; la decisión es por mayoría de votos. El resultado de la votación no tiene carácter decisivo pues solamente es aceptado como una recomendación al jefe de la entidad; quien es el único que decide la vigencia de la relación laboral.

El término de composición de estos Comités es por un período de dos años. Sus miembros pueden ser sustituidos en cualquier momento por dejar de cumplir con las características exigidas para desempeñar su función.

Existen casos regulados en la norma en que la notificación de la disponibilidad no procede.²¹

²¹ Sacado de la Resolución No 34;Capítulo II; artículo 9

Al trabajador que es declarado disponible la administración no le puede notificar la decisión durante:

- a) el período en que está incapacitado temporalmente por enfermedad o accidente de origen común o del trabajo;
- b) el cumplimiento de misiones internacionalistas, movilizaciones militares u otras movilizaciones de interés económico y social;
- c) el disfrute de las vacaciones anuales pagadas;
- d) el período en que está cumpliendo el Servicio Militar Activo;
- e) el disfrute por la trabajadora o en su caso, del trabajador, de los períodos de licencia de maternidad, retribuida o no y de la prestación social;
- f) su permanencia en la micro-brigada;
- g) el disfrute de otras licencias legalmente concedidas;
- h) el período de suspensión de la relación laboral amparado legalmente; e
- i) otras situaciones que expresamente autoriza la ley.

El trabajador que no pueda ser reubicado le asiste el derecho de cobrar la garantía salarial equivalente al ciento por ciento del salario básico de un mes, a partir de lo cual se procede a terminar la relación laboral. Transcurrido el mes, si el trabajador no ha logrado emplearse según los años de servicio que tenga recibe una garantía salarial equivalente al sesenta por ciento del salario básico por un tiempo determinado.²²

Luego de no aceptar el trabajador la oferta de empleo, el director pide al Comité de Expertos que en un término de quince días decida si es justificada o no. El trabajador luego de ser declarado disponible puede solicitar sus vacaciones anuales pagadas. En el Artículo 25 se especifica que los trabajadores reubicados temporalmente pueden cobrar la garantía laboral en períodos consecutivos o no.

A través de la comparación establecida se constató que en la Resolución No 8 se utiliza el término Comité de Ingreso y no la del Comité de Expertos, por lo que al entrar en vigor la Resolución. No 35 se legalizó la sustitución del término en su Artículo 2; con la derogación de la misma y la entrada en vigor de la No 34, respecto al tema no se implementaron nuevos cambios. Sin embargo, el procedimiento que se establece en ambas legislaciones para la creación de los Comités dentro del proceso de declaración de disponibilidad, es prácticamente igual, solamente se acota una diferencia visible con respecto al anexo de la Resolución. No 34 que modifica su articulado al suprimir en el inciso a) la designación de un miembro de la UJC para la constitución de los Comités de Expertos.

²² Transcurrido el mes, si el trabajador no ha logrado emplearse y acumula diez años o más de servicio,

recibe una garantía salarial equivalente al sesenta por ciento del salario básico de la forma siguiente:

- a) hasta un mes para los trabajadores que acrediten de diez a diecinueve años de servicio;
- b) hasta dos meses para los trabajadores que acrediten de veinte a veinticinco años de servicio;
- c) hasta tres meses para los trabajadores que acrediten de veintiséis a treinta años de servicio;
- d) hasta cinco meses para los trabajadores que acrediten más de treinta años de servicio.

Al vencimiento del período que corresponde a cada trabajador, si no ha logrado emplearse, se da por terminada la relación laboral.

Resolución No 34 ; Artículo 37

Desde el año 2010 en Cuba, se comenzó una etapa de cambios dirigidas a dar respuestas a las nuevas políticas materializadas en los Lineamientos del VI Congreso del Partido; con la finalidad de perfeccionar el capital humano, la organización del trabajo, la eficiencia y la productividad. Estos cambios se han mostrado a la población cubana a través del estudio y aprobación de la Ley No 116 Código de Trabajo; y aunque no entró en vigor hasta el mes de julio, es válido referirse pues en él se proponen cambios con respecto al tema de investigación y dentro de un breve tiempo será el Código de Trabajo vigente.

Propone el concepto del principio de idoneidad demostrada ²³ donde se muestra que este es el que rige la incorporación de la persona que se pretende contratar, su permanencia en el cargo, promoción y su capacitación por parte de la entidad, teniendo en cuenta siempre el análisis integral de los requisitos²⁴

El empleador o la autoridad facultada tienen la atribución de reconocer la idoneidad demostrada a los trabajadores o confirmar su pérdida. El empleador debe apoyarse en un órgano asesor para determinar la idoneidad de los trabajadores.

En su Artículo 38 determina que el trabajador mantiene los requisitos de la Idoneidad demostrada, cuando el empleador o la autoridad facultada, realiza la evaluación teniendo en cuenta lo establecido en los incisos a) y b) del Artículo 36 que antecede, en correspondencia con las características del proceso productivo o de servicio.

En su Sección Octava, Artículo 49 regula que los contratos de trabajo por tiempo indeterminado pueden concluir por iniciativa del empleador por la pérdida de la idoneidad demostrada. En el caso del trabajador estar incluido dentro de

²³Ley No 116 ; Capítulo III, Sección Cuarta, Artículo 36

²⁴ realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, demostrada en los resultados de su labor;

b) cumplimiento de las normas de conducta de carácter personal o específicas y las características personales que se exigen en el desempeño de determinados cargos;

c) calificación formal exigida debido a la naturaleza del cargo, mediante la certificación o título emitido por el centro de enseñanza correspondiente;

El requisito regulado en el inciso b) se acuerda entre el empleador y la organización sindical, lo que se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

En el Reglamento de este Código se regula la autorización excepcional pertinente a lo establecido en el inciso c)

las causas establecidas el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral.²⁵

Los trabajadores del sector estatal pueden quedar disponibles por concepto de amortización de plazas del perfil del cargo²⁶. También hace mención de la disponibilidad de los trabajadores por tiempo indeterminado, los designados, y los que aun cuando su relación de trabajo es permanente, su contrato de trabajo es por tiempo determinado. Los trabajadores durante el cumplimiento del Servicio Social no pueden ser declarados disponibles.

Se busca que la determinación de los trabajadores en sus entidades laborales y de los declarados disponibles se base en el principio de idoneidad demostrada y que los puestos de trabajo deben estar ocupados por los más idóneos, sin favoritismos, ni discriminación. Mientras que su procedimiento, tratamiento laboral y salarial se establecerá en el Reglamento de este Código.

Solución de los conflictos

Para la reclamación del trabajador en caso de inconformidad con el resultado de la evaluación, la Resolución No 8 es totalmente omisa, pues no se le ofrece ningún tipo de garantía o medio para que el trabajador inconforme reclame su derecho. En este aspecto la Resolución No 34, muestra un paso de avance con respecto al tema, aunque en la opinión de la autora todavía no se ofrece una total garantía al trabajador, pues solo se puede reclamar si existió una violación

²⁵ a) durante el disfrute de la trabajadora o en su caso el trabajador de los periodos de licencia de maternidad, retribuida o no, y la prestación social;

b) durante el período de incapacidad temporal del trabajador por enfermedad o accidente de origen común o de trabajo;

c) durante el cumplimiento de movilizaciones militares;

d) durante el disfrute de las vacaciones anuales pagadas;

e) durante los períodos de suspensión de la relación de trabajo dispuestos legalmente; y

f) otras situaciones que expresamente autoriza la legislación

²⁶a) procesos de reorganización de los órganos, organismos, entidades nacionales, consejos de la administración y organizaciones superiores de dirección empresarial;

b) procesos de racionalización por cambios estructurales o conversiones de entidades;

c) fusión o extinción de entidades;

d) cambios técnicos o tecnológicos;

e) disminución del nivel de actividad; y

f) estudios de organización del trabajo u otras medidas que permitan un uso más racional de la fuerza de trabajo.

LEY No 116;Capítulo III; Sección Novena; Artículo 53

con respecto a la aplicación de la norma y su procedimiento; y el fondo del asunto, (la disponibilidad del trabajador), queda al descubierto.

Si el trabajador aprecia que durante la determinación de su disponibilidad se cometieron violaciones en los aspectos formales de la norma y su procedimiento, puede establecer una reclamación ante el OJLB y de existir inconformidad con respecto al fallo puede reclamar ante el TMP. A criterio de la autora el obrero queda indefenso dentro de un proceso, que por muy buen trabajo que se haya realizado por el Comité de Expertos la decisión estará en manos del director, el cual podrá pasar por encima de lo dicho por un órgano colegiado.

Se plantea que por una situación excepcional ²⁷ como pudiera ser, que el OJLB de la empresa a que pertenece el trabajador no este constituido o no funcione por caso fortuito o fuerza mayor, este trabajador puede acudir si media la autorización de la Dirección Municipal de Trabajo al OJLB de otra entidad.

Referente al resultado se propone que: el trabajador, puede discutir con el jefe y darle a conocer su opinión; de estar en desacuerdo con lo emitido estará en su derecho de reclamar ante el jefe inmediato superior, este debe revisar la evaluación en un término de siete días hábiles posteriores a la notificación. Dentro de los veinte días posteriores tiene la facultad de decidir si procede o no, y contra su decisión no cabrá recurso alguno, ya sea por la vía administrativa o judicial.

Si dentro del proceso, el trabajador aprecia alguna violación de las normas y su procedimiento puede reclamar en materia de derecho ante el OJLB conforme al Reglamento. Si la evaluación se decreta deficiente el empleador está obligado a iniciar un nuevo proceso de la evaluación de la idoneidad demostrada.

En el nuevo Código de Trabajo que entrará en vigor próximamente, se estipula que en las entidades estatales en que funciona el Sistema de Justicia Laboral, la

²⁷ Resolución No 34; Artículo 36

solución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores o entre estos y las administraciones, se realiza por el Órgano de Justicia Laboral, como primera instancia de reclamación para las medidas disciplinarias y los derechos de trabajo.

Interrupción laboral

La interrupción laboral en nuestro país es otro de los accidentes de la política de empleo; su contenido es muy a fin al proceso de disponibilidad, pues en muchas ocasiones son confundidas.

Esta se caracteriza por la brevedad de las causas que la origina, y se diferencia principalmente de la disponibilidad en dos cuestiones básicas: la primera es, que en el proceso de disponibilidad la plaza desaparece, mientras que en la interrupción, la plaza existe y el trabajador puede desempeñarla; lo que se ve interrumpida por algún hecho que imposibilita la realización del proceso laboral. La segunda diferencia existe en que la disponibilidad es irreversible y definitiva, mientras que la interrupción se paraliza cuando se reanudan las condiciones de trabajo, es decir que es temporal, así lo define la autora del libro Derecho Laboral Teoría y Legislación, “Eulalia Viamontes” al referirse a las consecuencias jurídicas²⁸ de esta en la relación laboral.

En la Ley No 49 en su Capítulo II, Sección Octava, Artículo 45 realiza una breve referencia acerca de la suspensión de la relación laboral al establecer que la misma se produce por mandato de la Ley, medida disciplinaria, o por fuerza mayor, impidiendo que el trabajador pueda realizar su labor hasta que la causa que dio origen a la suspensión desaparezca; por lo que la autora intuye que a la

²⁸ Las interrupciones laborales constituyen:

- a) Un periodo de cese de la actividad laboral: esto significa que al no existir las condiciones necesarias para la ejecución del trabajo, este no puede realizarse.
- b) Cese de todos o algunos efectos de la relación laboral: en correspondencia con lo expuesto en el inciso anterior, el vínculo laboral, pero muchos efectos no se producen al no existir la actividad laboral.
- c) Cese del pago de la retribución salarial: al no existir la ejecución de un trabajo, el efecto principal de la relación de trabajo desaparece pero el trabajador no queda desamparado, en lugar de salario puede recibir una protección económica. Viamontes Giulbeaux, Eulalia: Derecho Laboral Cubano Teoría y Legislación, Ed. Félix Varela, La Habana, 2007, p 159-160.

interrupción laboral se le da en esta norma un pobre tratamiento, pues solo en el Capítulo IV, Sección Quinta, Artículo 118 se hace un simple pronunciamiento acerca del tratamiento salarial que se les da a los trabajadores al quedar interrumpidos, pero no establece sus características, las causas que le dan origen, ni la dispensa salarial a aplicar en estos casos.

La Resolución No 8, por su parte en el Capítulo XIV, Artículo 134 y 135 establece la responsabilidad de la administración con respecto a los trabajadores interrumpidos y disponibles, además de las acciones que deben poner en práctica para reducir al mínimo los trabajadores interrumpidos y disponibles. En el Artículo 136 se da un concepto sobre la interrupción laboral y las causas que la generan²⁹.

Este Reglamento establece la dispensa salarial al establecer el pago del salario fijo diario de aquellos trabajadores que han sido reubicados temporalmente de un 100%, mientras que los que no han podido ser reubicados se les pagara al 100% los primeros treinta días hábiles, siendo consecutivos o no dentro del año natural que transcurra; decursados los primeros treinta días establecidos se les pagara al 60% del salario fijo diario, Artículos 142 y 143.

Cuando la interrupción excede los treinta días y la Administración requiere de la conservación de la fuerza de trabajo hasta que se restablezca la producción o la prestación de servicios el tratamiento laboral y salarial que se aplicará a los trabajadores debe de ser informado a los niveles superiores correspondientes.

La Resolución No 34 en cuanto a este contenido, difiere de la Resolución No 8 al suprimir el inciso f) del Artículo 136, el cual regulaba la disminución de la actividad que provoca la paralización total o parcial del proceso productivo o la

²⁹ Las causas generales de la interrupción laboral son las siguientes:

- a) rotura de equipos;
 - b) falta de piezas de repuesto, materiales, materias primas o bienes intermedios, que paraliza n el proceso productivo o de servicio;
 - c) la acción de la lluvia, ciclón, incendio, derrumbes, contaminación u otros factores adversos;
 - d) falta de energía, combustible, lubricantes, agua u otros elementos similares;
 - e) orden de paralización temporal de equipos, maquinarias, o líneas de producción o la clausura total o parcial de centros de trabajo, emitidas por las autoridades facultadas en la legislación vigente; y
 - f) disminución del nivel de actividad, que provoque la paralización total o parcial del proceso productivo, servicios o ambos; y
 - g) paralización por reparación capital o mantenimiento general.
- Resolución No 8/05, Capítulo XIV, Artículo 136

prestación de servicios como una de las causas de la interrupción laboral; y al inciso e) del Artículo 39 de la Resolución No34 se le añade 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.

Los trabajadores que quedan interrumpidos y permanecen en sus puestos de trabajo en espera del reestablecimiento del proceso son reubicados en actividades con la finalidad de poner a funcionar el sistema y cobran el salario básico del cargo que ocupen. El reubicado temporalmente cobrará el salario del puesto que pase a ocupar.

Al no ser reubicado el trabajador tendrá el derecho de cobrar una garantía salarial equivalente al 100% de su salario básico diario por el período de un mes, computando este de forma consecutiva o no, dentro del año calendario de que se trata. Si pasado el mes la interrupción no ha cesado el pago de la garantía salarial no procederá, mientras que el vínculo laboral si se mantiene. De continuar la interrupción por un período de dos meses continuos o más y no preverse solución, el jefe de la entidad está en el deber de proceder a la autorización de la declaración de trabajadores disponibles que corresponda; si se restablece la actividad, la administración tiene la obligación de valorar prioritariamente a los trabajadores que declaró disponibles para ser contratados.

Al realizar una valoración acerca del tema se evidencia una de las diferencias entre la Resolución No 34 y Resolución No 8 pues en esta última se le garantiza al trabajador su sueldo al 60 % si la interrupción traspasa los 30 días y no perdía nunca el vínculo laboral, mientras que en este Reglamento después de decursado el mes el obrero interrumpido no obtendrá garantía salarial. Si la interrupción traspasa el cómputo de tiempo de 2 meses el trabajador puede ser objeto de la disponibilidad.

Al trabajador interrumpido que le es imputable la ocurrencia de la interrupción, no tiene derecho a cobrar; al igual que el que injustificadamente a juicio de la administración, oído el parecer de la organización sindical correspondiente, no

acepta la reubicación temporal asignada para el restablecimiento del centro de trabajo se le da por terminada la relación laboral. Este tratamiento laboral y salarial no es aplicable a los trabajadores interrumpidos que laboran en las actividades manuales y mecanizadas agropecuarias y silvícola.

La Resolución 34 en su Disposición Especial Primera establece que la administración de las entidades en que existan actividades laborales de temporada o estacionales, quedan obligados a valorar prioritariamente a los trabajadores que declaró disponible, para ser contratados en el período de mayor demanda de fuerza de trabajo. El trabajador declarado disponible que cuente con un impedimento para trabajar podrá pedir al Presidente del Consejo de Administración Municipal del Poder Popular, por conducto del Director Municipal de Trabajo, una protección económica temporal de la asistencia social.

En cuanto a los trabajadores con pluriempleo la Disposición Especial Cuarta regula que estos recibirán el tratamiento laboral y salarial solo con relación al contrato indeterminado. Los trabajadores que fueron declarados disponibles anteriormente por una resolución del Ministerio de Trabajo Y Seguridad Social, y están reubicados de forma definitiva, se mantiene con el mismo tratamiento salarial que se le aplicó mientras permanezca en la plaza, así lo dispone la Disposición Transitoria Primera.

En la Disposición Transitoria Tercera establece que los organismos que mantengan unidades organizativas temporales para la atención, reubicación definitiva y pago del salario a trabajadores disponibles de procesos anteriores, gestionarán la reubicación definitiva o la entidad pagará el ciento por ciento del salario diario de un mes y se procederá a terminar la relación laboral.

La Resolución 34 en su disposición transitoria cuarta da la posibilidad al trabajador disponible a que si cumple con los requisitos, solicite el retiro o pensión por edad. Para la pensión por edad o por muerte el trabajador debe tener 25 o más años de servicio, que no haya podido vincularse laboralmente y alcance en los próximos 5 años los requisitos exigidos por la ley.

El nuevo Código de Trabajo, y su Reglamento disponen que la paralización del proceso productivo por un período superior o igual a la jornada de trabajo se considere como interrupción laboral. El análisis del anteproyecto del Reglamento propone el mismo tratamiento laboral y salarial comentado anteriormente, modificando solamente el Artículo 73 del reglamento lo expuesto en el Artículo 45 de la Resolución No34 al incluir a las cooperativas; las empresas de capital totalmente extranjero y asociaciones económicas internacionales dentro de los sujetos económicos que no se le aplica dicho tratamiento; con excepción de las empresas mixtas que contratan directamente su fuerza de trabajo.

Seguridad Social en el proceso de disponibilidad

La Ley No 49 Código de Trabajo establecía como una obligación estatal la protección al trabajador, a sus familiares y a la población en general a través del sistema de Seguridad Social. El Estado es el encargado de garantizarla mediante los recursos financieros que se asignan dentro del Presupuesto del Estado. El Artículo 269 instituía que el régimen de seguridad social protege a los trabajadores asalariados de los sectores estatal, cooperativo y privado, de las organizaciones políticas, sociales y de masas en los casos de enfermedad o accidente de origen común, enfermedad profesional, accidente del trabajo, maternidad, invalidez y vejez; y en caso de muerte del trabajador, protege a sus familiares. Los trabajadores o, en los casos previstos, sus familiares tienen derecho a recibir prestaciones en servicios³⁰, en especie ³¹y monetarias.³²El

³⁰ Son prestaciones en servicios que se ofrecen gratuitamente:

- a) la asistencia médica y estomatológica, preventiva y curativa, hospitalaria general y especializada;
- b) la rehabilitación física, psíquica y laboral;
- c) los servicios funerarios.

Ley No 49, Código de Trabajo; Artículo 271

³¹ Son prestaciones en especie que se suministran gratuitamente:

- a) los medicamentos y la alimentación adecuada mientras el trabajador se encuentra hospitalizado;
- b) los aparatos de ortopedia y las prótesis necesarias en los casos de accidente del trabajo y enfermedades profesionales;
- c) los medicamentos en los casos de accidente del trabajo y enfermedades profesionales en que el trabajador no requiere hospitalización.

Ley No 49, Código de Trabajo; Artículo 272

³² Son prestaciones monetarias:

cuerpo legal analizado no muestra la protección de la seguridad social con respecto a los trabajadores disponibles como consecuencia de las circunstancias y el momento histórico que lo condicionan.

Los trabajadores reubicados temporalmente o definitivamente son protegidos por la Seguridad Social.³³ Si al momento de declarar disponible a un trabajador este se encuentra recibiendo una pensión por invalidez parcial este mantiene el cobro de esta y la pensión salarial que le corresponda. La invalidez parcial es tramitada por la empresa que declaró disponible al trabajador, así como si al momento de declarar la disponibilidad el trabajador cumple los requisitos para la jubilación esta procede, al igual que para el trabajador que no aceptó la reubicación de forma injustificada.

Si el trabajador declarado disponible fallece, la viuda o a los familiares les acude el derecho a la pensión por edad. Las anotaciones en el registro de salarios devengados y tiempo de servicio se realizan como si el trabajador estuviera laborando.

La trabajadora disponible reubicada temporalmente o con garantía salarial que arriba al período que le corresponda la licencia de maternidad, recibe el tratamiento establecido en la legislación vigente en la materia, por su entidad de origen o la que se subrogó en su lugar, y de no existir, la que haya definido el jefe del órgano del Estado y el Gobierno, organismos de la Administración Central del Estado, entidad nacional o Consejo de Administración correspondiente.

La trabajadora temporalmente o con garantía salarial tiene derecho a la licencia de maternidad siempre que esté dentro del período de la reubicación o la garantía salarial.

a) el subsidio por enfermedad o accidente;
b) la prestación económica por maternidad;
c) las pensiones por invalidez total o parcial la pensión por edad;
d) la pensión originada por la muerte del trabajador o del pensionado.
Ley No 49, Código de Trabajo; Artículo 273

³³ Resolución No 34; Artículos del 28 al 34

En caso de muerte o presunción de muerte del trabajador disponible, genera derecho de pensión a sus familiares, en correspondencia con los términos establecidos por la Ley de Seguridad Social para los trabajadores que se encuentren desvinculados. En este caso con respecto a la Ley No 116 del 2014 no se hace ninguna acotación, ya que el Reglamento de dicha legislación no ha sido aprobado.

Capítulo II Insuficiencias en el procedimiento para la aplicación del Reordenamiento Laboral en la provincia de Holguín. Propuesta de acciones para erradicar y complementar la aplicación del proceso en la Dirección Provincial de Protección Fitosanitaria de Holguín subordinada a la Delegación Provincial de la Agricultura

Para nadie es un secreto que la empresa socialista cubana no ha sido ni es del todo eficiente, por lo que se han ido analizando determinados aspectos que incidían directamente con respecto al tema. Una de estas causas son las comúnmente llamadas plantillas infladas, por lo que la máxima dirección de nuestro país decidió realizar un proceso de reordenamiento par aligerar la problemática por lo que es promulgada y puesta en vigor la Resolución 34 del 2011 Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores declarados disponibles e interruptos.

El objetivo de esta resolución es declarar el personal no necesario en las entidades, tanto los trabajadores que ocupaban plazas fijas, como los contratos; y con menos trabajadores, y una organización superior del proceso productivo para lograr metas superiores. Además de tener como finalidad la reducción en la empresa socialista del personal indirecto para reducir los gastos de salario.

En la actualidad se han venido observando indisciplinas devenidas de este proceso como son: el enmascaramiento de personal indirecto en plazas de personal directo; este fenómeno en muchos casos es justificado, pues como ya se expresó este proceso de disponibilidad le faltó el estudio de carga y capacidad para determinar con cuánto personal se puede echar a andar el proceso productivo y verdaderamente ser eficiente. De ahí que en muchas entidades después de realizado el proceso de disponibilidad se mantenga el mismo gasto de salario.

En la provincia la implementación del proceso de disponibilidad no fue todo lo eficaz y ajustado a las condiciones de este. En lo particular la autora opina que el proceso de disponibilidad tenía cuatro funciones principales las cuales eran: el gasto de salario, pues se supone que después de este proceso los gastos en salario debían de ser menores.

Sin embargo en muchas entidades el gasto después de aplicado el proceso continuó en ascenso; esto pasa pues anterior al proceso de disponibilidad las

empresas congelaron las plazas vacantes y después de ejecutar el proceso reubicaron a los trabajadores en estas.

La otra problemática es el desplazamiento del personal indirecto en plazas del directo; ejemplo de esto son los departamentos de recursos humanos y economía. La tercera se refiere al tema de la eficiencia que pasa por muchas otras vicisitudes, pues la fuerza de trabajo desmotivada y la obsoleta tecnología en las fábricas, pesan mucho para el desarrollo y manutención del proceso productivo.

En cuarto, está la necesidad de mover la fuerza de trabajo a otro sector que la necesita, y ha quedado desprotegido por parte del Estado; este es el sector agrícola. La solución de esta problemática es la que más ha funcionado con la entrega de tierras en usufructo a través de la puesta en vigor del Decreto Ley 300, y otras medidas en la materia que han logrado que el cubano regrese nuevamente al campo, para de alguna forma encaminarnos a la seguridad alimentaria y dar uso a las tierras que se encontraban ociosas.

Desde una perspectiva económica el proceso de disponibilidad se convirtió en una importante fuente de ahorro para la economía estatal, al reducir los gastos en salario. Sin embargo desde la perspectiva opuesta, el mismo reduciría el dinero que a nivel de sociedad circula, siendo la micro economía la más dañada, cierto es, que uno de los grandes aportes de este período en la historia de la Cuba revolucionaria ha sido destrabar el trabajo por cuenta propia como solución al problema del desempleo.

Este sin grandes gastos, como los generados por los grandes aparatos administrativos de las empresas, en los últimos tiempos ha mostrado aspectos positivos visibles en los mercados, en el transporte y en otras esferas de la vida de la población cubana.

En opinión de la autora, este proceso de disponibilidad está teniendo un importante costo social, pues sin dejar de ser una importante solución

económica ha modificado el modo de vida de los cubanos, pues dentro del proceso, la ONIT, filial Holguín en su informe anual del año 2013 dejó reflejadas las deficiencias detectadas a nivel de empresas y unidades de base en el territorio holguinero.

2.1 Caracterización de la empresa y análisis de su estructura interna

Para realizar el análisis de la entidad objeto de estudio en este trabajo es pertinente comenzar con el organismo a que se subordina en la provincia, que es la Delegación Provincial de la Agricultura en Holguín y con posterioridad se detallarán las características de la Dirección Provincial de Protección Fitosanitaria.

La Delegación Provincial de la Agricultura cuenta con la siguiente estructura organizativa y administrativa (Anexo 1). Institucionalmente se subordina organizativa y metodológicamente al Ministerio de la Agricultura, siendo el organismo en la provincia de Holguín encargado de la rectoría de la política agraria, pecuaria y forestal en este territorio.

En su estructura organizativa se contemplan varios departamentos o subdelegaciones con un andamiaje administrativo, los cuales son: Subdelegación de Recursos Humanos, Subdelegación Economía, Subdelegación Forestales y Agropecuaria; así como los siguientes departamentos: Control de Tierra, Auditorías.

En los 14 municipios de la provincia existen Delegaciones Municipales que se subordinan a la Delegación Provincial, con similar estructura y funciones en estos territorios. Aparejado al aparato administrativo que controla el sector estatal en esta institución existe uno similar que controla y orienta el funcionamiento de la empresa en el territorio.

Administrativamente cuenta con una Delegada Provincial, quien es la máxima responsable de dicha institución en todo el territorio y a la que se le subordinan

5 subdelegados, los 14 delegados municipales y sus aparatos administrativos a esta instancia; así como los directores de las empresas del Ministerio de subordinación local.

La Dirección Provincial de Protección Fitosanitaria de Holguín se subordina por la parte administrativa a la Delegación Provincial de la Agricultura del territorio y de forma metodológica al Centro Nacional de Sanidad Vegetal.

La misma fue creada por la Resolución No. 43 del 19 de diciembre de 1997, por el Director General del antes mencionado centro. Cuenta con la siguiente estructura organizativa: Dirección Provincial, Laboratorio Provincial, Estaciones Territoriales de Protección a Plantas en cada municipio y 4 puntos de Entrada Exterior.

Administrativamente cuenta con el Director General Provincial, Director Técnico, Administrador, Director de Laboratorio Provincial, Director de Cuarentena Vegetal, Director de Protección y Certificación de Semilla y los Directores de la Estaciones Municipales y puntos de Entrada Exterior.

La entidad cuenta con una plantilla aprobada de 148 trabajadores, de estos 145 plazas se encuentran cubiertas. Existen 117 obreros vinculados a la actividad fundamental; distribuidos por categorías ocupacionales de la siguiente manera: Obreros 12, Servicio 16, Técnicos 96, Cuadros 19, de ellos están graduados del nivel superior 96, representando el 66,21 %, del nivel medio 16, para un 11,03%.

La actividad económica que desarrolla fue aprobada mediante la Resolución No. 1017 de fecha 25 de febrero del 2005, del Ministerio de Economía y Planificación, la cual plantea como Objeto Social:

- Realizar por encargo estatal la dirección y control de la protección del territorio nacional de la introducción y difusión de plagas y enfermedades de las plantas, a fin de lograr un estado fitosanitario satisfactorio en el país

-
- Orientar, supervisar y controlar el sistema productivo de entomófagos, entomopatógenos, y biopreparados en el territorio nacional
 - Otorgar los permisos fitosanitarios correspondientes para la exportación e importación de materiales subcuarentendos
 - Otorgar certificados fitosanitarios de origen internacional para la exportación, así como certificados de libre tránsito para material de la multiplicación agámica
 - Certificar la solicitud de aprobación de plaguicidas químicos, biológicos y de enemigos naturales, su calidad y entregar el permiso de su uso
 - Certificar las semillas gámicas y botánicas para su uso en la producción y para la exportación
 - Realizar el señalamiento, la señalización y el pronóstico de plagas y enfermedades, así como trazar la estrategia de la protección fitosanitaria
 - Realizar la inspección, muestreo y análisis del cargamento de origen vegetal importado
 - Ejecutar el monitoreo y control de plagas y enfermedades en el área agrícola, cuando sea solicitado
 - Reproducir y comercializar en forma mayorista medios biológicos
 - Brindar servicio de capacitación y adiestramiento técnico en materia de sanidad vegetal a Centros de Investigación y otras entidades
 - Realizar la investigación y análisis de riesgo sobre plagas objeto de cuarentena o no cuarentenazas
 - Comercializar productos agropecuarios resultado de la investigación de bioplaguicidas a los trabajadores de la entidad
 - Ejecutar y/o participar en proyectos de asistencia técnica auspiciadas por diferentes organismos en materia de producción de plantas, control de plagas, y enfermedades, cuarentena y certificación de semillas
 - Comercializar de forma mayorista los resultados de las investigaciones científicas
 - Brindar servicios de comedor, cafetería, recreación, transportación a los trabajadores de la entidad en moneda nacional.

Mediante la aprobación del Consejo de Ministros, el 19 de octubre del 2013 de las propuestas para el Perfeccionamiento funcional, estructural y composición del Ministerio de la Agricultura, la empresa entra en una nueva etapa cualitativamente diferente a las vencidas hasta ahora, por lo que se crea un Subgrupo Temporal en la entidad como órgano asesor del director, encargado de la dirección integral del Perfeccionamiento, el cual funcionará a semejanza del Grupo Temporal del ministerio.

El mismo estará presidido por el director, y para el incremento de su importancia y la diversificación de sus funciones, se fijan varias responsabilidades para que rectoree dicho proceso; dentro de las responsabilidades asumidas se encuentra la modificación de la estructura organizativa y la propuesta de una nueva que contribuya a la gestión en la empresa (Anexo 1).

Como parte del Perfeccionamiento del Ministerio de la Agricultura en el país actualmente se está realizando el reordenamiento de la fuerza de trabajo, por lo que uno de los objetivos es el análisis del proceso de perfeccionamiento estructural y funcional del la entidad objeto.

El trabajo de investigación tendrá en cuenta el monitoreo del fenómeno desde el Ministerio, el Cronograma para la Implantación del Perfeccionamiento de la Agricultura, el que fue aprobado por el Ministro de la Agricultura Gustavo Rodríguez Rollero; en él se trazan 3 etapas fundamentales, las cuales se relacionarán a continuación.³⁴

La primer etapa plantea el perfeccionamiento del sistema presupuestado y empresarial (año 2014 y primer semestre de 2015); la segunda refleja la creación de las empresas provinciales (años 2014-2015), donde en el segundo semestre del 2014 las OSDE de Artemisa y Mayabeque pasarán a ser atendidas por las administraciones provinciales; la tercera hace referencia a la extinción de las delegaciones provinciales y municipales y la constitución de las direcciones de la

³⁴ Implantación del Perfeccionamiento del Ministerio De la agricultura; Indicaciones; diciembre del 2013

Agricultura en los CAP y CAM, además del traspaso de las empresas provinciales a las administraciones provinciales (años 2015-2016).

De estas tres se analizará la primera, relacionada con el sistema presupuestado, ya que la entidad objeto de monitoreo pertenece a este sector. En este Cronograma la primera de las actividades se trata de la base legal y su perfeccionamiento, las cuales son: elaboración de los proyectos de instrumentos legales para aplicar las medidas aprobadas para el Perfeccionamiento Funcional, Estructural y Composicional del Ministerio de la Agricultura, antes de su circulación, para la aprobación de los Consejos de Estado y de Ministros y su presentación a la Dirección de la Comisión Permanente de Implementación y Desarrollo; definir, elaborar y presentar las propuestas de modificaciones a las disposiciones legales internas, que resulten necesarias para la aprobación del Ministro, así como las propuestas de modificaciones a las disposiciones legales externas. Estas medidas están directamente relacionadas con toda la base legal y la documentación que rige el organismo en los distintos niveles.

Teniendo en cuenta lo relacionado con la fase organizativa, que incluye grupos multidisciplinarios y sectoriales para monitorear dicha implementación se efectuará como primera actividad el análisis de las siguientes medidas: elaboración de las Indicaciones del Ministro de la Agricultura para la implementación del proceso de Perfeccionamiento del Organismo con los anexos necesarios y su análisis en el Grupo Temporal; puntualización del Grupo Temporal y subgrupos para la implantación del proceso de perfeccionamiento del organismo; designación de los cuadros encargados de dirigir y ejecutar las transformaciones necesarias que se aprueben en las unidades organizativas y entidades adscriptas y subordinadas. Dichas medidas organizativas se establecen para en un orden estructural e institucional al proceso.

En el perfeccionamiento del sistema presupuestado se planificaron las siguientes medidas: ³⁵Elaboración y aprobación de las plantillas del Órgano

³⁵ Implantación del Perfeccionamiento del Ministerio De la agricultura; Indicaciones; diciembre del 2013

Central según los enmarcamientos estructurales aprobados por el MEP y aprobado por el Ministro de la Agricultura, actividad que no solo se realizó en el organismo central, sino que en cada estructura organizativa debe confeccionarse con el fin de determinar la cantidad de trabajadores que serán parte de la entidad y cuántos serán declarados disponibles.

Una segunda actividad es la elaboración del expediente para la extinción de los centros nacionales adscriptos (IMV, CNSV, CNCT y CENCOP) y presentación para la posterior aprobación del MEP, siendo esta una acción mediante la cual se creará el documento que avalará la terminación o extinción de esa entidad, y en él se determinará la situación de los trabajadores de esta.

Luego se presenta el expediente de constitución de la Unidad Central de Laboratorios de Sanidad Agropecuaria a la aprobación del Ministro, ya que dicha unidad será la encargada de aglutinar los laboratorios que en las determinadas demarcaciones territoriales pertenecen a la agricultura y unificarlos en una sola demarcación organizativa.

Como punto culminante del Cronograma está la creación de la misión del Grupo Temporal Ministerial como órgano creado para dirigir integralmente el trabajo de Perfeccionamiento en el Ministerio, presidido por el Ministro de la Agricultura e indica crear a las distintas instancias grupos similares con carácter multidisciplinarios y sectorial.

Luego del análisis de este Cronograma se realizaron las propuestas en las distintas instancias para darle cumplimiento a las medidas, y precisamente en la provincia de Holguín se realizó un encuentro con la máxima autoridad del PCC para acordar la estrategia a utilizar a esta instancia.

Otro de los documentos revisado es el emitido por el compañero Gustavo Rodríguez Rollero, Ministro de la Agricultura, con el nombre de Indicaciones para la Implantación de Perfeccionamiento del Ministerio de la Agricultura, en

el cual se relacionan los conceptos básicos que se manejan en el referido proceso.

En estas indicaciones se determinan todas las actividades organizativas, incluyendo la identificación de los procesos, a partir de la ficha técnica que se ha precisado para cada una de ellas, las cuales son: el estudio y revisión de la Base Legal que regirá los procesos; la confección del cronograma general de cada proceso y el específico de cada entidad; la información y preparación a los trabajadores; la constitución de los Grupos de Trabajo; la confección de la matriz para la identificación de riesgos; la definición de las actividades de control; la actualización del Plan de Prevención por cada una de las entidades involucradas y las actividad de control, supervisión y monitoreo dirigidas a lograr el ambiente de control para el normal desarrollo de los procesos y el alcance de los objetivos previstos.³⁶

2.2 Valoración de las insuficiencias que se derivaron en el procedimiento de aplicación del Reordenamiento Laboral en la Provincia de Holguín

La Resolución No. 34 de 2011, al ser sometida al análisis de la autora, demostró que en su contenido se establece todo el procedimiento para la aplicación del proceso en aquellas entidades que sean sometidas al Reordenamiento Laboral; sin embargo en contradicción a esto, se evidencia la existencia de muy poca garantía procesal al regular solo como violaciones las referentes a las cuestiones de procedimiento, y no permitir ir al fondo del asunto de la determinación de disponibilidad de los trabajadores, pues como se puntualizó en epígrafes anteriores solo se puede reclamar en cuanto a violaciones de forma o procedimiento.

³⁶ Implantación del Perfeccionamiento del Ministerio De la agricultura; Indicaciones; diciembre del 2013

En los marcos de las investigaciones realizadas a través de entrevistas, estudios y revisión de documentos, se ha asumido la posición de la existencia de determinadas insuficiencias enmarcadas dentro del funcionamiento del Comité de Expertos en la conformación de la Plantilla, la aplicación de las garantías laborales y salariales aplicadas a los trabajadores disponibles e interrumpidos, y la solución de los conflictos.

Comité de Expertos

En la aplicación de la Entrevista a informantes claves (Anexo 2) a inspectores encargados de controlar el Proceso de Reordenamiento Laboral dentro de la (ONIT), filial Holguín en el período 2013 – 2014, se pudo constatar que los resultados de las inspecciones realizadas a diferentes entidades, arrojan como regularidad la falta de preparación y capacitación de los miembros del Comité de Expertos. En este caso sería viable la revisión de la legislación actual, pues a criterio de la autora existen lagunas en su articulado que lesionan los derechos de los trabajadores.

Si los miembros del Comité no cuentan con la capacidad requerida para llevar a cabo el proceso, deberían ser sustituidos como establece la Resolución No 34 en la primera mitad del último párrafo de su anexo, al establecer que para la composición de los comités, sus miembros deben reunir las condiciones exigidas para el desempeño de sus funciones.

Luego de analizar la deficiencia a fondo, la responsabilidad no es de los miembros del Comité de Expertos, ya que ellos deben recibir una capacitación para realizar el análisis y hacer las propuestas. Sin embargo lo que no es aceptable es el hecho de que los trabajadores están expuestos a la decisión de personas que no están preparados y ponen en tela de juicio las aptitudes laborales de los obreros, decidiendo sobre la idoneidad que se requiere para un determinado puesto de trabajo.

Otras deficiencias detectadas fueron: la inexistencia material de las actas de las reuniones realizadas, la no inclusión de las votaciones realizadas por los

Comités de Expertos en estas, y la relación de los análisis que por perfil del cargo se debían realizar.

En el primero y segundo de los casos se incumple con lo establecido en el inciso k) que regula que las actas deben archivarse al igual que las recomendaciones emitidas, así como cualquier otra información o documento probatorio del asunto.

Con respecto a los análisis del perfil del cargo la administración es la encargada de realizar este estudio, pues el mismo se toma como base para la reestructuración de las plantillas de las empresas sometidas al proceso de disponibilidad y para conocimiento de las plazas que son amortizadas y los trabajadores que quedan disponibles.

La recomendación del Comité de Expertos al director según el inciso h) se emite por escrito dentro de los tres días hábiles posteriores a su reunión, sin embargo en mucho de los informes sobre las impecciones realizadas evidencia que la constancia escrita de estas no existen, al igual que no se encuentran prueba alguna de la aprobación de los miembros en las asambleas de los trabajadores.

Estas deficiencias atentan contra la legalidad del proceso, pues al violarse los requisitos constitutivos de los Comités de Expertos ponen en riesgo la transparencia del mismo.

La Plantilla

Con respecto al procedimiento para la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas; en muchas de las entidades inspeccionadas no se cumple con el requisito de tener como mínimo el 80% de los trabajadores vinculados directamente a la producción o a la prestación de servicios, y con el 20% de trabajadores indirectos, como lo establece la Resolución No 36 Reglamento sobre la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas de cargos.

Se incumple con el Artículo 4 de dicha resolución, que establece la elaboración de las plantillas como parte del proceso de confección del plan y presupuesto de cada organización superior de dirección empresarial, empresa estatal o unidad presupuestada, o cuando se autoricen procesos de disponibilidad en algunas empresas.

La confección debe realizarse basándose en la racionalidad de la fuerza de trabajo y garantizando la plena utilización del fondo de tiempo de los trabajadores. Este proceso es para dar respuesta a las necesidades de la producción y la prestación de los servicios, de forma que la cantidad de trabajadores que queden resuelvan y mantengan la eficiencia y calidad de la entidad.

De igual forma se reflejan incumplimientos en relación a la Resolución No 34, en sus Artículos 3 y 6 que estipulan las medidas que deben ser tomadas para la reelaboración de la plantilla de cargos de la entidad laboral, para conocer las plazas que se amortizan y la cantidad de trabajadores disponibles, demostrándose nuevamente la importancia y necesidad de llevar a cabo el estudio de la carga y capacidad para la elaboración de la plantilla.

Su elaboración necesita de un estudio de carga y capacidad para establecer en qué puestos de trabajo se puede declarar personal no necesario. Durante la realización de este trabajo se conoció de empresas que dieron a su organismo superior un número de trabajadores a declarar sin este estudio, y la plantilla fue confeccionada y quedó aprobado por el organismo superior sin haber analizado las condiciones de la empresa en la base; así como en otras, que aunque realizando dicho estudio y presentándolo al organismo superior para su discusión, se desatendió el resultado del mismo y se impuso el número de trabajadores a declarar disponible de forma arbitral, excusándose en la necesidad de reducir la fuerza de trabajo para ahorrar salario.

El enmascaramiento del personal directo en plazas de personal indirecto es otra de las consecuencias que trajo consigo la no realización de dicho estudio y las demás cuestiones relacionadas, pues en realidad se eliminaron plazas operativas imprescindibles para el funcionamiento empresarial.

Aparejado al proceso de disponibilidad existió otro proceso en el que las administraciones de las entidades congelaron las plazas que no estaban cubiertas, cuestión por la cual en el momento de la aplicación del Reordenamiento Laboral se hizo fue un movimiento de la fuerza laboral dentro de las entidades, por lo que el ansiado ahorro en salario y disminución de la fuerza de trabajo fue en muchos casos mínimo.

Acciones como estas no resuelven la realidad en las empresas, pues en torno a la disminución de los gastos de salarios, que es uno de los fines del proceso, este no se cumple, ya que en la entidad persiste la misma cantidad de obreros y se aprueban sueldos mayores.

Solución de conflictos

Con respecto a la solución de los conflictos los OJLB son la primera instancia para conocer de las inconformidades de aquellas personas que han sido declaradas disponibles y que aprecien que durante el proceso se violaron aspectos formales de las normas y su procedimiento.

Este derecho se sustenta en el DL 176 del 97 en su primer artículo, al establecer que el Sistema de Justicia Laboral que en el mismo se regula, es aplicable a la solución de los conflictos que se deriven del reconocimiento, concesión y reclamación de las obligaciones y de los derechos emanados de la

legislación laboral, y los que se susciten entre los trabajadores, o entre estos y las administraciones de las entidades laborales.³⁷

Los mismos deben estar integrados por tres miembros, dos de ellos son designados por la administración y la organización sindical y el tercero es elegido en la asamblea de trabajadores; para cada uno de estos se elegirá o designará un suplente; así lo establece el Artículo 5 del antes mencionado DL.

Teniendo en cuenta el análisis del Artículo 2 inciso h), que establece el respeto, obediencia y apego a la legalidad como uno de los principios procesales rectores del Sistema de Justicia Laboral con que deben actuar los miembros de los OJLB para la solución de los conflictos, se señalaron como una de las deficiencias encontradas durante la investigación: la poca capacitación por parte de la Dirección Municipal de Trabajo con que contaban dichos órganos en algunas de las empresas visitadas por la ONIT.

El Dr. Guillen Landrián, F. en su publicación “La Competencia de los Órganos de justicia Laboral de Base en los procesos de disponibilidad laboral”, expresa que durante el proceso de disponibilidad los OJLB deben tener en cuenta como indicación este principio de obediencia a la ley, pues su cumplimiento brinda garantías jurídicas a las partes³⁸.

Sin embargo a opinión de la autora durante la aplicación del proceso se han estado violando, claro que no se puede generalizar, pues en todas las empresas inspeccionadas no se detectó este problema. Otra de las indicaciones que deben cumplir los órganos, es que su pronunciamiento no podrá realizarse nunca en cuanto al fondo del asunto de las reclamaciones hechas sobre la elección realizada por el jefe de la entidad respecto al trabajador disponible, pues su competencia es solamente en relación a las violaciones de la aplicación de la norma y sus procedimientos.

³⁷ Se encuentran legisladas en el Decreto Ley 176/97, Artículo 1

³⁸ Dr. Landrián Guillén Francisco; “La Competencia de los Órganos de justicia Laboral de Base en los procesos de disponibilidad laboral”; Edición No3 de la revista Gestión del Capital Humano del M.T.S.S ; La Habana; 2011

Si se determina que estos elementos formales de la norma han sido violados después de efectuarse los actos procesales debidos, incluyendo la comparecencia pública, se dicta el fallo, ya sea con lugar o con lugar en parte, en dependencia de lo reclamado. Si este considera que no se han violado los aspectos formales de la norma y el procedimiento dentro del proceso de disponibilidad, se pronuncia sin lugar la reclamación del trabajador.

Las violaciones referidas se identifican de forma clara en el artículo del Dr. Guillen Landrián, F. al explicar que se incurren en ellas cuando: a) Se realiza el proceso de disponibilidad sin la autorización de la autoridad u órgano facultado para ello , o sin consultar a la organización sindical; b) Cuando el jefe de la entidad determina los trabajadores idóneos que permanecen laborando en la entidad y los que se quedan disponibles , sin solicitar y obtener la recomendación del Comité de Expertos o en su caso , del órgano o comisión dispuesto por el procedimiento específico que aparece identificado en la Resolución No 34.

El inciso c) se refiere cuando se declara al trabajador disponible y no se le notifica mediante escrito del jefe de la entidad o, en ausencia de este por causa plenamente justificadas del sustituto provisional; el d) cuando la declaración de disponibilidad es realizada por una persona que no esta legalmente facultada para ello; el inciso e) cuando se notifica al trabajador la decisión de declararlo disponible durante el período en que está incapacitado temporalmente (...); el f) cuando se fusionan dos o más entidades laborales y no se constituyen uno o varios comités de expertos (...)

Por otra parte plantea el inciso g) Cuando no se incluyen en el análisis que se realiza para la determinación de los trabajadores que permanecen laborando en la entidad y los que quedan disponibles, a los pensionados por edad reincorporados al trabajo mediante contrato de trabajo por tiempo indeterminado o designación.

Por último el inciso h) habla acerca de los trabajadores declarados disponibles que no son sujetos de la aplicación del proceso de disponibilidad, como es el caso de los que cumplen con el Servicio social o el período de adiestramiento laboral. Es válido mencionar que el autor de la publicación expresa que las violaciones de los aspectos formales de la norma y el procedimiento son previas a la determinación por el jefe de la entidad de los trabajadores que permanecen laborando y los que resultan disponibles.³⁹

Tal y como se evidencia, dentro de las violaciones por las cuales el trabajador puede reclamar no se establece el fondo del asunto, por lo que es en este momento del proceso donde con más claridad se aprecia que el trabajador no tiene ninguna otra vía para reclamar por su inconformidad, pues en la mayoría de los casos lo reclamado es el desacuerdo con haber quedado disponible.

La otra deficiencia con más incidencia dentro de los resultados de las entrevistas, fue con respecto a que en las actas de constitución se reflejaban nombres de miembros que ya no eran parte de la plantilla de la empresa. En este caso la seriedad del proceso se ve afectada por el hecho de que no se tuvo en cuenta lo que regula la Resolución Conjunta No.1 de 1997 del MTSS-TSP en su Artículo 16, al establecer que los miembros efectivos y suplentes de los Órganos serán ratificados o renovados al vencerse el período para el cual fueron designados o elegidos, (3 años).

También se estipula la sustitución definitiva en cualquier momento por dejar de cumplir con los requisitos exigidos, por renuncia, terminación de la relación laboral, jubilación, fallecimiento u otras causas justificadas.

La administración o la organización sindical de conjunto con la Dirección de Trabajo Municipal son los encargados de proceder a la sustitución definitiva y al completamiento del Órgano, cuando se conozca que el miembro efectivo o suplente no mantiene las condiciones señaladas.

³⁹ Dr. Landrián Guillén Francisco; "La Competencia de los Órganos de justicia Laboral de Base en los procesos de disponibilidad laboral"; Edición No3 de la revista Gestión del Capital Humano del M.T.S.S ; La Habana; 2011

El término con que se cuenta para asegurar el completamiento del Órgano, no debe exceder de 30 días naturales contados a partir de la toma de la decisión; ahora en el caso de la terminación de la relación laboral por iniciativa del miembro, el término para proceder al completamiento será de 15 días naturales.

Después de comentado este artículo, queda claro que no es legal que estén vigentes en estas actas de constitución datos obsoletos que debían estar sustituidos por cualquiera de las causales dadas por la ley. Además de que es un hecho que empaña la legalidad del proceso, pues según el Artículo 19 de la citada resolución, para que se efectúe la comparecencia y se dicte un fallo se requiere de la presencia de los tres miembros o en su defecto de sus suplentes, por lo que al incurrir en esta deficiencia, a criterio de la autora el proceso no es legal.

Con respecto a este tema la Ley No 116, nuevo Código de Trabajo establece que los órganos que solucionan los conflictos de trabajo no pueden adoptar decisiones que impliquen violación de la legalidad, renuncia o modificación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores. En su Reglamento se establecerá el procedimiento para la anulación de las decisiones firmes de los OJLB no ajustados a la legislación, incluidos los que se hayan adoptado violando las normas y los procedimientos establecidos.

Con la entrada en vigor de esta Ley se da solución a la laguna existente en la Resolución Conjunta No.1 del 97 que no hacía ningún pronunciamiento acerca de medidas sancionadoras para estas violaciones. Se debe puntualizar que el inciso 1) del Artículo 702 de la Ley No.7 Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico fue modificado por el Artículo 22 del Decreto Ley 176 del 1997, el cual dispone que los TMP son competentes para conocer de las inconformidades de las partes con las resoluciones de los OJLB en materia de derechos laborales y de disciplina, cuando las medidas consistan en el traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o de

condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador, o la separación definitiva de la entidad.

El inciso 4) del referido Artículo establece que le corresponde a los TMP conocer de las reclamaciones contra las declaraciones de disponibilidad hechas por la administración.

Además el Artículo 703 regulaba que las Salas de lo Laboral de los Tribunales Provinciales Populares conocerán de los recursos de apelación interpuestos contra las sentencias dictadas por los TMP de su provincia, el mismo fue modificado por el Artículo 24 del Decreto Ley No. 176, el cual dispone que contra lo resuelto por los TMP en materia de disciplina y derechos laborales no procede recurso alguno, manteniendo lo ya dispuesto por el derogado Decreto Ley No. 132 del 9 de abril de 1992.

En cuanto a los procesos de revisión correspondientes a la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular el Artículo 25 del Decreto Ley 176 establece que la misma conocerá directamente de las solicitudes de procedimientos de Revisión contra las sentencias firmes dictadas por los TMP presentadas por la parte que se considera afectada en las materias de derechos laborales y disciplina dentro de los 180 días posteriores a la ratificación de dichas sentencias.

Excepcionalmente podrá admitir la solicitud de procedimiento de Revisión cuando dentro de los 180 días posteriores al vencimiento del término al que se refiere el párrafo anterior, se conozcan de nuevos hechos de los que se tuvo noticia antes o aparezcan nuevas pruebas.

Tratamiento laboral y salarial

Con respecto al tratamiento laboral y salarial las entrevistas arrojaron como resultado que en muchas de las entidades visitadas no se dejó constancia escrita de las propuestas de trabajo que la administración debía realizar al trabajador.

El Artículo 18 de la Resolución No 34 del MTSS estipula que la Administración debe dejar constancia de la propuesta hecha al trabajador y hacer entrega del duplicado a este.

Al tomar como base de análisis las violaciones expuestas por el Dr. Guillen Landrián F. se aprecia que en el inciso c) se hace referencia a que se incurre en esta, al declararse disponible a un trabajador y no notificarle por escrito. Las indisciplinas detectadas durante las inspecciones no se sancionan, pues no existía una norma que penalizara esta violación, y las administraciones incurrieron en ellas con mayor facilidad, repercutiendo negativamente en la aplicación del proceso.

Sin embargo con la entrada en vigor del nuevo Código de Trabajo estas acciones serán objeto de sanción al establecer la anulación de las decisiones de los OJLB si la aplicación de su procedimiento no fue ajustada a la ley.

El trabajador disponible tiene la posibilidad de aceptar o no la propuesta de empleo ofertada por la Administración. De no aceptarla se someterá a una garantía salarial equivalente al 60 % del salario básico de un mes y se procede inmediatamente a la terminación de su relación laboral. El jefe de la entidad para poner en vías de hecho esta medida cuenta con un término de 15 días naturales para en conjunto con el Comité de Expertos, previo análisis, decidir si es justificada o injustificada la no aceptación de la reubicación laboral.⁴⁰

Este artículo de la resolución es bien explícito con respecto al tema, pero los informes redactados por la ONIT, filial Holguín demuestran que en algunos casos las administraciones procedieron a terminar la relación laboral sin

⁴⁰ Resolución No34/2011;Capitulo II, Sección Tercera; Artículo 19

comunicarle al comité y sin el previo análisis de que si la negativa es justificada o no.

El Artículo 8 de la Resolución No 34 del MTSS en el último de sus párrafos hace referencia a que la declaración de disponibilidad debe ser notificada por escrito por parte del jefe de la entidad. Esta regulación al igual que las anteriormente expuestas, forma parte de las deficiencias que se llevaron a cabo durante la aplicación del proceso en nuestra provincia, por lo que sin lugar a dudas entra dentro de las violaciones formales de la aplicación de la norma y su procedimiento.

2.3 Propuestas de acciones para erradicar y complementar la aplicación del proceso en la Dirección Provincial Fitosanitaria de Holguín

Al conocer la idea de reorganizar el MINAGRI y con este realizar un proceso de disponibilidad a la fuerza de trabajo en la Dirección Provincial de Protección Fitosanitaria de Holguín se procedió a crear un banco de problemas con los informes y documentos que sobre el tema existían extraídos del informe que anualmente confecciona la ONIT filial Holguín, corroboradas estas mediante entrevistas realizadas a 10 de los inspectores de dicha entidad.

Después de analizadas las deficiencias encontradas dentro del proceso, se proponen un conjunto de acciones para la erradicación de estas y así poder implementarlas dentro del proceso en la Dirección Provincial Fitosanitaria de Holguín.

Acciones realizadas

Como primer paso, se procedió a crear el Subgrupo Temporal para el perfeccionamiento de la entidad obedeciendo a la indicación realizada por el Ministro de la Agricultura.

En segundo lugar, se determinó realizar un banco de problemas con las experiencias obtenidas de anteriores procesos, que pudieran fortalecer y consolidar la aplicación del propuesto. El referido banco de problemas se discutió en el Consejo de Dirección en su versión ampliada, en el que se determinó crear un plan de acciones coherente y de acuerdo a la legislación vigente que pudiera facilitar la aplicación de dicho proceso.

El primer punto del plan fue realizar un diagnóstico de la situación legal de la entidad para con posterioridad afrontar los siguientes pasos del proceso. En dicho diagnóstico se revisaron los documentos que se relacionan a continuación: Convenio Colectivo de Trabajo, Reglamento Disciplinario Interno, Resolución que crea el Comité de Expertos y pone en vigor su reglamento en la entidad, Reglamento Orgánico, Reglamento del Consejo de Dirección y Plantilla aprobada, la propuesta de plantilla para luego del proceso de disponibilidad.

El diagnóstico arrojó que la documentación base que rige la organización de la entidad a pesar de estar vigente deberá de ser adaptada a la situación jurídica actual del centro. También se observó una baja preparación del personal administrativo que tiene que ver directamente con la actividad de la gestión de los Recursos Humanos y en general de todos los trabajadores, por lo que se determinó el reajuste de la legislación para afrontar con mayor preparación el proceso de disponibilidad.

Como tercera acción se realizó una capacitación con el personal de capital humano, el OJLB, el Comité de Expertos y el Consejo de Dirección; en la que se tocaron los puntos medulares del proceso, ilustrando a los presentes sobre las posibles violaciones en que se pudieran incurrir como resultado de la aplicación de la disponibilidad.

Como un tercer paso se capacitó en Asamblea de Afiliados a todos los trabajadores, respondiendo a todas las inquietudes planteadas por los presentes, ratificando y mostrando la transparencia del proceso, y la participación de los trabajadores en los procesos que los involucran.

En esta Asamblea, la sección sindical y la administración acordaron la reestructuración del Comité de Expertos para la creación de un órgano menos formal, más colegiado y operativo, que responda a las necesidades y exigencias futuras, ajustándose al principio de legalidad.

Como cuarta acción y una de las más importantes del proceso, es la reunión efectuada en el marco del Consejo de Dirección, donde se debatió sobre el tema de la disponibilidad haciendo uso del banco de problemas para determinar las indicaciones al máximo órgano encargado de la disponibilidad en la entidad, el Comité de Expertos, en la que se determinaron realizar la siguientes indicaciones:

Monitorear la realización de un estudio de carga y capacidad en todas las áreas de trabajo de la entidad, así como en las estaciones de los municipios, mediante el cual cada jefe de área de trabajo, departamento o estación debe justificar la carga de trabajo del personal subordinado a él.

Antes de dar comienzo al proceso, se debe realizar una reunión conjunta con el departamento de capital humano para determinar cuáles en la entidad son las plazas de un mismo perfil del cargo, para los posteriores análisis en las secciones del comité.

Realizar la revisión de todos los expedientes laborales e identificar si cuentan con los siguientes documentos: evaluaciones del desempeño de los últimos 5 años, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente; además de que en los mismos se identifique: el período evaluado, se establezcan los parámetros a evaluar, que esté firmado por el jefe inmediato superior y que conste la evidencia de notificación al trabajador, que exista la evidencia de que el trabajador revisó su expediente laboral en el primer trimestre del año, que se hayan retirado las medidas disciplinarias rehabilitadas del expediente laboral según establece la Resolución Conjunta del TSP y el MTSS y por último, que la restante documentación esté de acuerdo al nuevo Código de Trabajo, Ley No 116.



Se indicó la redacción de actas en todas las reuniones de trabajo del Comité de Experto, y que el análisis por perfil del cargo de los trabajadores debe reflejar los siguiente aspectos: los comentarios hechos por los miembros del comité; los trabajadores que se declaran no idóneo y las causas; de los declarados idóneos cuál es el más apto para el puesto y reflejándose el resultado de las votaciones del Comité de Expertos en cada caso, que las recomendaciones realizadas por el Comité al director de la entidad se deben realizar por escrito y en estas se deben relacionar la listas de trabajadores analizados, además el trabajador que el Comité entienda que debe ocupar el cargo, y las razones de esta decisión.

En los casos que los trabajadores no aceptan la propuesta de reubicación, el Comité de Expertos debe analizar dicha negativa y valorar si es justificada o no, lo que debe realizar mediante un acta en la que se refleje la situación planteada por el trabajador, la valoración hecha por el Comité y la indicación remitida al director. Adicionalmente se proponen realizar entrevistas a los trabajadores de mayor prestigio y con más experiencia laboral en la entidad, sobre los trabajadores a analizar.

Como quinta acción se indicó la creación de un Reglamento que regule el funcionamiento del Comité de Expertos teniendo como base lo estipulado en la legislación vigente.

Conclusiones

El trabajo investigativo se basó en un análisis profundo del proceso de Reordenamiento Laboral en la provincia de Holguín. En el mismo se analizaron los fundamentos teóricos – históricos de la disponibilidad como uno de los procesos que se desprenden de las relaciones laborales y que a la vez son regulados por el Derecho Laboral. Durante el estudio se realizó un análisis exegético del procedimiento para la aplicación del Reordenamiento Laboral.

Se valoraron las deficiencias encontradas dentro del procedimiento de aplicación del Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicado a los trabajadores disponibles e interruptos. Posteriormente, se procedió a la elaboración de un conjunto de acciones que se presentan como propuestas para la subsanación de las deficiencias y su implementación en la Dirección Provincial de Protección Fitosanitario de Holguín.

Las conclusiones a que se arribaron durante el transcurso de la investigación se muestran a continuación:

Primera: Después de la segunda mitad del siglo XIX es que se logra un notable auge se las leyes relacionadas con el Derecho Laboral. Del período de los años 20 hasta 1959 existieron varios intentos de legislaciones que favorecían a los trabajadores, sin embargo fueron letra muerta porque para los gobernantes de esta época no era interés el beneficio de los trabajadores.

No es hasta después del triunfo Revolucionario que el Estado cubano se propuso llevar a cabo un proceso de crecimiento económico que estuviese aparejado de equidad y justicia social, elemento que ha sido siempre el eje de la política económica.

Segunda: La Resolución No 34 del 6 de septiembre del 2011 es el reglamento que regula el tratamiento laboral y salarial que se le aplica a los trabajadores disponibles e interruptos.

Tercera: Existen deficiencias que se derivaron de la aplicación del proceso de Reordenamiento Laboral, teniendo en cuenta las violaciones de la ley. Se infiere por la autora que se ignoran características de la aplicación del procedimiento que imposibilitan que se le otorguen a los trabajadores mayores garantías.

Cuarta: Las acciones elaboradas tiene la factibilidad de aplicación y contribuyen al perfeccionamiento del procedimiento del Reordenamiento Laboral, así como a la preparación de todo el personal encargado de llevar a cabo este proceso, elevando la calidad y la transparencia del mismo.

Los resultados obtenidos a través de la experiencia en la investigación corroboran la efectividad de las acciones en relación con la solución del problema objeto de investigación.

Recomendaciones

1. Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

Tener en cuenta el conjunto de acciones propuestas por la autora en el trabajo de investigación.

2. A la Administración de las entidades y Comités de Expertos:

Introducir y generalizar los resultados a partir de las sugerencias expuestas.

3. Al colectivo de profesores de la Facultad de Derecho de la Universidad de Holguín:

Generalizar los resultados del trabajo en la formación de los futuros juristas para que tengan participación en el funcionamiento de los Comités de Expertos, y de los OJLB para que obtengan una mejor preparación profesional.



UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN

OSCAR LUCERO MOYA

Bibliografía

Textos:

1. Bulté Fernández Julio; Filosofía del Derecho; Ed Félix Varela; La Habana; 1998.
2. González Dalmau, Angel et all; La política de empleo y las relaciones jurídico- laborales; 2000
3. Martínez Labrada, Sergio; Impacto del proceso de Reordenamiento Laboral en la provincia de Holguín; 2012.
4. Oleinik Ivan; Manual de Economía Política del Socialismo Parte II; Ed Pueblo y Educación; Ciudad de La Habana.
5. Pérez Alfonso, Yeniet; El procedimiento para la aplicación y reclamación de las medidas disciplinaria en entidades subordinadas al Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos en Holguín.
6. Viamontes Giulbeaux, Eulalia; Derecho Laboral Cubano Teoría y Legislación; Ed. Félix Varela; La Habana, 2007.
7. Viamontes Giulbeaux, Eulalia; Instituciones del Derecho Laboral Cubano; Ed. Félix Varela; La Habana, 2005.

Legislación:

8. Constitución de la República de Cuba.
9. Ley No 7 de 1977 Ley de Procedimiento Civil Administrativo Laboral y Económico.

10. Ley No 49 de 1984 ó Código de Trabajo del 28 de diciembre de 1989.
11. Ley No 116

12. Decreto Ley No 176 de 1997 Sistema de Justicia Laboral de Base.

13. Decreto No.40 de 1980

14. Resolución No 51 del 1989 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social
15. Resolución No 18 de 1990; Reglamento para la admisión de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como para la selección del personal a capacitar,^o
16. Resolución Conjunta No1 del 4 de diciembre de 1997 del MTSS y el TSP.
17. Resolución No 8 del 2005 Reglamento General sobre Relaciones Laborales.
18. Resolución No 35 del 30 de septiembre del 2010 Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los Trabajadores disponibles e interruptos.
19. Resolución No 34 del 6 de septiembre del 2011 Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles e interruptos.

Revistas:

20. MsC Duporté Rodrigues Ana Adela; legislación Laboral al día; Edición No3 de la revista Gestión del Capital Humano del MTSS ; La Habana; 2011.

21. Dr. Landrián Guillén Francisco; “La Competencia de los Órganos de justicia Laboral de Base en los procesos de disponibilidad laboral”; Edición No3 de la revista Gestión del Capital Humano del M.T.S.S ; La Habana; 2011.

22. Proyecto de Lineamientos de la Política Económica y Social; 1ro de noviembre del 2010.
23. Rodríguez Rollero Gustavo Ministerio de la Agricultura; Cronograma para la implantación del perfeccionamiento del Ministerio de la Agricultura.



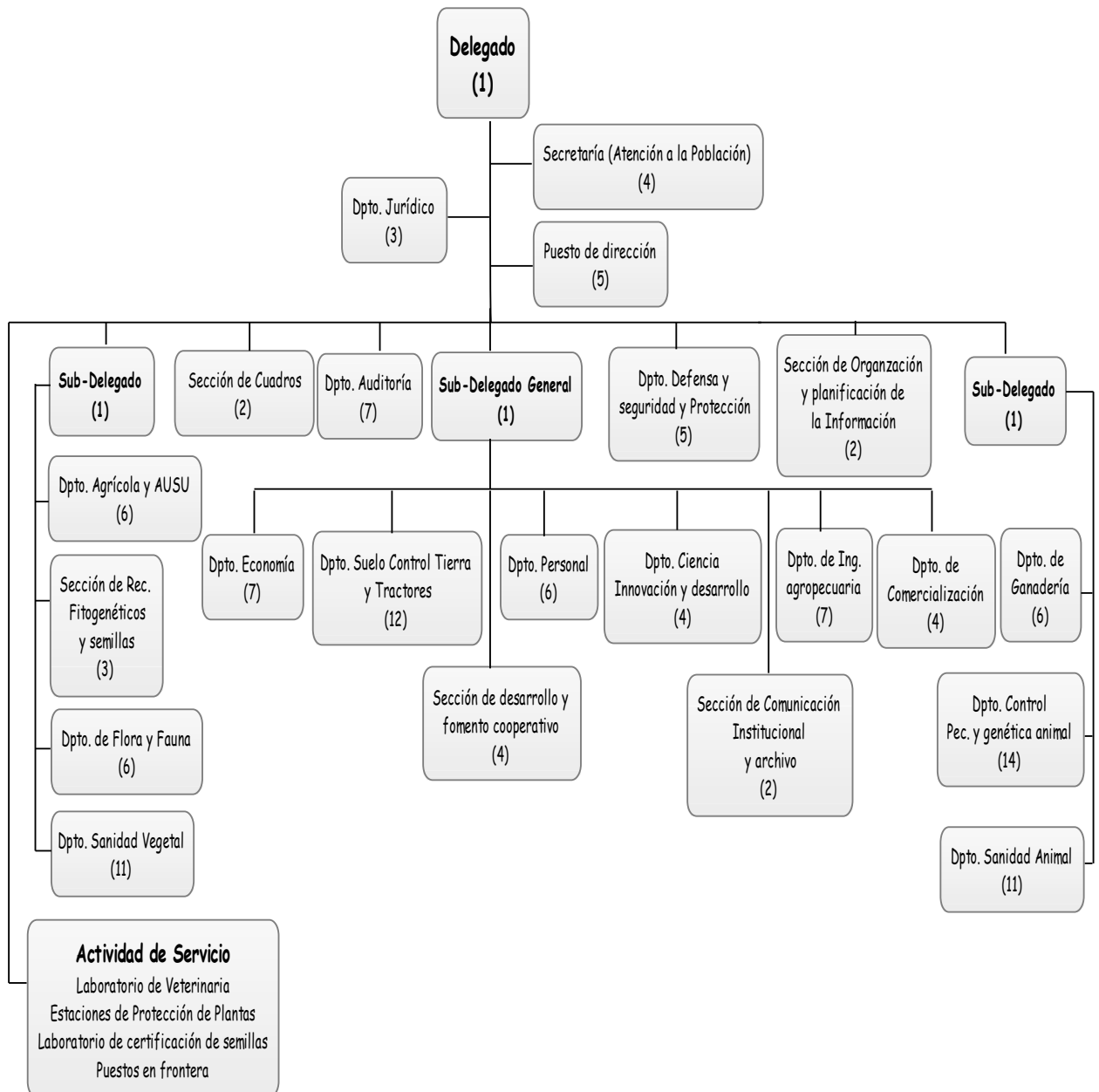
-
24. Castro Ruz, Fidel (2005a): Intervención en el Período Ordinario de Sesiones de la VI legislatura de la Asamblea Nacional del Poder Popular, diciembre 2005, en Periódico Granma del 24/12/2005.

Sitios Web

25. Dra. C. Anicia García Álvarez y Lic. Betsy Anaya Cruz; Política social en Cuba, Nuevo enfoque y programas recientes;
http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/politica/garciaa_300407.pdf
26. Características de la economía antes de 1959
http://www.ecured.cu/index.php/Cuba_antes_de_1959
27. Castro Ruz, Fidel (2005b): Discurso pronunciado el 28 de octubre de 2005 en la Segunda Graduación de Instructores de Arte, versión electrónica, <http://www.cuba.cu/gobierno/discursos/2005/esp/f281005e.html>
28. http://es.wikipedia.org/wiki/Despido_laboral_en_Argentina

Anexos

Anexo 1. Propuesta de Organigrama de la Delegación Provincial del MINAG de Holguín



Anexo 2. Entrevista a informantes claves

Compañero (a)

La presente entrevista tiene como objetivo valorar las insuficiencias que se derivan del procedimiento de aplicación del reordenamiento laboral. La sinceridad con que respondan las preguntas será de mucha ayuda para mejorar la calidad del trabajo.

Gracias

**1- Experiencia laboral ____ entidad en que
labora _____**

**2- Cargo que ocupa en la
entidad _____**

3- Para usted, que conocimientos tienen las administraciones y los trabajadores sobre la Resolución 34 en las entidades inspeccionadas. _____

4- Considera usted que el Comité de Expertos y los OJLB de las entidades por ustedes inspeccionadas están debidamente capacitadas.

Si _____, No _____, Por qué _____

5- Diga el rango de cumplimiento de los siguientes parámetros en los procesos de disponibilidad revisados por usted.

a) El Comité de Expertos deja constancia mediante acta de las reuniones efectuadas.

Si _____, No _____, a veces _____

b) Se reflejan las votaciones realizadas por el Comité de Expertos en las actas.

Si _____, No _____, a veces _____



c) Se relacionan los trabajadores que por perfil del cargo se analizan en las actas y las valoraciones hechas sobre estos por el comité de Expertos.

Si _____, No _____, a veces _____

6- Cual es su criterio acerca de la actual legislación que rige el tratamiento salarial y laboral de los trabajadores declarados disponibles e interrumpidos. _____

7-Considera usted que la legislación rectora del proceso es garantista y protectora de los derechos de los trabajadores. _____
