



UNIVERSIDAD CENTRAL "MARTA ABREU" DE LAS VILLAS
VERITATE SOLA NOBIS IMPONETUR VIRILISTOGA. 1948

*Facultad de Ingeniería Industrial y Turismo
Departamento de Ingeniería Industrial*

Trabajo de Diploma

Título: Procedimiento para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en entidades hoteleras del MINTUR, Estudio del caso Hotel Tryp Cayo Coco.

Autor: Eladio Santos Valdivia

Tutora: Lic. Idalmis Acosta Pérez.

"Año 52 de la Revolución"

2009 - 2010

CON SU ENTRAÑABLE TRANSPARENCIA





La revolución no se lleva en los labios para vivir de ella, se lleva en el corazón para morir por ella.

Che

DEDICATORIA

- ❖ *A mis padres, por el sacrificio y amor con que me educaron.*

- ❖ *A mi hermana, mis sobrinos y mis abuelos que motivan mi vida y llenan mi corazón de alegría.*

- ❖ *A mi familia por su apoyo y comprensión.*

- ❖ *A mi novia por su apoyo incondicional.*

- ❖ *A la Revolución Cubana y a su eterno líder, Comandante en jefe Fidel Castro Ruz.*

- ❖ *A todas las personas que de una forma u otra hicieron posible esta realización.*

AGRADECIMIENTOS

- ❖ *A mis padres por su ayuda y confianza les agradezco con toda mi alma.*

- ❖ *A mi tutora por sus oportunas sugerencias, consejos, colaboración, por su profesionalidad y perseverancia.*

- ❖ *A mis tíos, primos, por darme fuerzas para realizar este hermoso sueño.*

- ❖ *A todos mis amigos y compañeros de la facultad de Ingeniería Industrial y Turismo que de una forma u otra me brindaron su apoyo.*

- ❖ *A todas aquellas personas que pensaron que no podía vencer los obstáculos a lo largo de mi carrera*

MUCHAS GRACIAS.

RESUMEN:

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo aplicar un procedimiento para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en el Hotel Tryp Cayo Coco, que permita a los especialistas, tomar decisiones efectivas a la hora de implementar las normas y resoluciones vigentes, no solo desde el punto de vista legal sino técnico. Esto contribuye favorablemente a la efectividad de otras actividades de la Gestión del Capital Humano. Se presenta una fundamentación del tema objeto de estudio seleccionado. Se efectúa una sistematización bibliográfica que contiene el marco teórico-referencial que sustenta la investigación, teniendo en cuenta las condiciones del entorno de la entidad objeto de estudio.

El planteamiento de la hipótesis propuesta garantiza en su validación la aplicación de una herramienta adecuada que contribuya al mejoramiento de la Gestión de los Recursos Humanos (GRH) en la entidad objeto de estudio práctico seleccionada.

Palabras claves:

Legislación Laboral

Turismo

Abstract

This research project aims to implement a process for integrating the legislative basis in labor at the Hotel Tryp Cayo Coco, allowing specialists to make effective decisions when implementing existing rules and resolutions, not only from legal point of view but technical. This helps in the effectiveness of other activities of the Human Capital Management. We present a foundation of the subject under study selected. We performed a literature search that contains the reference theoretical framework underpinning the research, taking into account the environmental conditions of the entity under study.

The approach of the proposed hypothesis in its validation ensures the implementation of an appropriate tool to contribute to the improvement of Human Resource Management (HRM) in the entity being selected case study.

Keywords:

Labour Law

Tourism

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	- 1 -
CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	- 5 -
1.1 INTRODUCCIÓN	- 5 -
1.2 EL DERECHO LABORAL. CONCEPTOS, DEFINICIONES Y CARACTERÍSTICAS DE SU DESARROLLO	- 5 -
1.2.1 <i>Surgimiento del Derecho Laboral y características de su desarrollo.....</i>	<i>- 6 -</i>
1.2.2 <i>Surgimiento del Derecho Laboral Cubano y características de su desarrollo.....</i>	<i>- 7 -</i>
1.3 SISTEMA NORMATIVO DEL DERECHO LABORAL CUBANO	- 10 -
1.4 ESTADO ACTUAL DEL FUNDAMENTO LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL EN EL SECTOR TURÍSTICO CUBANO.	- 11 -
1.5 CONCLUSIONES PARCIALES DEL CAPÍTULO	- 12 -
CAPITULO 2. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA LA INTEGRACIÓN DEL FUNDAMENTO LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL EN EL HOTEL TRYP CAYO COCO.....	- 13 -
2.1 INTRODUCCIÓN.....	- 13 -
2.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE DOCUMENTACIÓN LEGISLATIVA EN ENTIDADES TURÍSTICAS.....	- 13 -
2.2.1. <i>Ensayo del cuestionario</i>	<i>- 13 -</i>
2.2.2. <i>Diseño estadístico de la investigación.....</i>	<i>- 14 -</i>
2.3. DISEÑO DEL ESTUDIO DE CAMPO	- 16 -
2.3.1. <i>Realización del estudio del campo</i>	<i>- 17 -</i>
2.4. CONTROL Y MONITOREO DE LA APLICACIÓN.....	- 17 -
2.5. VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO	- 17 -
2.6 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO INICIAL.....	- 19 -
2.7 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO GENERAL PARA LA INTEGRACIÓN DEL FUNDAMENTO LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL EN INSTALACIONES HOTELERAS .-	- 20 -
2.7.1. <i>Fase I: Planificación del estudio de diagnóstico</i>	<i>- 22 -</i>
2.7.2 <i>Fase II Revisión del fundamento legislativo en materia laboral.....</i>	<i>- 23 -</i>

2.7.3 Fase III Aplicación e implementación del fundamento legislativo en materia laboral vigente en el sector turístico cubano.	- 25 -
2.7.4 Fase IV Monitoreo y control.....	- 27 -
CONCLUSIONES PARCIALES DEL CAPÍTULO.....	- 27 -
CAPITULO 3. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SELECCIONADO PARA LA INTEGRACIÓN DEL FUNDAMENTO LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL EN EL HOTEL TRYP CAYO COCO.....	- 28 -
3.1. CARACTERIZACIÓN DEL HOTEL TRYP CAYO COCO.....	- 28 -
3.2 APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SELECCIONADO PARA LA INTEGRACIÓN DEL FUNDAMENTO LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL EN HOTEL TRYP CAYO COCO	- 31 -
VALIDACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PROPUESTO.....	- 31 -
3.3 CONCLUSIONES PARCIALES DEL CAPÍTULO	- 37 -
CONCLUSIONES GENERALES	- 38 -
RECOMENDACIONES	- 39 -
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI se ha dejado atrás el período post industrial y la sociedad mundial se encuentra en la era de la informática, la biotecnología, la electrónica y los servicios donde el recurso humano (RH) es el factor determinante para la obtención de buenos resultados en las organizaciones y la distinción dentro del entorno competitivo actual.

En Cuba, un exponente representativo en la Revolución de las Ciencias Empresariales aplicado a las Empresas de Servicios, es el Sector Turístico, denominado la locomotora de la economía cubana, llamado a dar un cambio en sus sistemas y procesos para su fortalecimiento, y enfrentar las presiones competitivas del entorno. Este sector es de gran importancia en el desarrollo económico del país y muestra una favorable dinámica de crecimiento que necesita elevar al máximo las potencialidades de los servicios que presta.

Emprender la elaboración de este trabajo resulta una actividad compleja, tratándose de un tema difícil como ha sido en su conjunto el Derecho Laboral, tan disperso y profundo, que no alcanzamos a lograr el descubrimiento de sus entrañas sino, haciéndolo con una visión radicalizada y revolucionaria del la principal forma del desarrollo del hombre: el trabajo. Es por ello que se realizó un análisis profundo sobre la base de cuestiones laborales que nos atañen doblemente a todos; primero como parte integrante de la población activa del país y segundo en defensa de los principios del Código de Trabajo.

Por todos es conocido lo difícil que resulta tener un conocimiento completo y exacto de la legislación laboral, dado carácter dinámico de las relaciones económicas que trae consigo la continua emisión de resoluciones, Decretos leyes, Decretos, instrucciones conjuntas, las cuales se nutren y complementan entre si y unas suplen a las otras en la medida en que el desarrollo social así lo impone. La experiencia ha demostrado que no basta con crear un sistema legislativo dotado de prerrogativas y exigencias, si no que ello hay que complementarlo con los resultados prácticos, es precisamente sobre esta base que se ha desarrollado este trabajo, ya que se observa en los últimos años un notable cambio en materia del marco jurídico

normativo, que regula la Gestión del Capital Humano en el Sector Empresarial Cubano y el Sector Turístico cubano no es una excepción, por solo citar un ejemplo se han implementado las Resoluciones 186 y 187, referidas a la disciplina laboral en el país. Este tema tan sensible para cada trabajador ha traído como consecuencias toda una serie de implicaciones sociales y económicas en la población cubana que repercuten no solo a escala de la microeconomía familiar; sino también a nivel de la macroeconomía cubana, que han implicado cambios, incluso, en los horarios de servicio a la población de diferentes sectores de la economía.

Además, la familia de normas cubanas 3000 del año 2007, referido al sistema de gestión integrado del capital humano en su implantación, demanda del conocimiento técnico de los especialistas para su aplicación práctica.

Sin dudas, el fundamento legislativo en materia laboral se encuentra muy disperso por la propia naturaleza de la actividad laboral. Si a esta situación se le añade que el Ministerio del Turismo (MINTUR) tiene potestad jurídica para dictar resolución y cartas circulares para orientar la actividad de los Recursos Humanos (RRHH) en el sector turístico cubano, lográndose en la mayoría de las oportunidades generar duplicidad de documentos, se pone de manifiesto la necesidad de integrar el fundamento legislativo en materia laboral.

La **situación problemática** antes descrita justifica el interés que ha despertado el tema referido a la necesidad de aplicar un procedimiento para dar tutela jurídica y normativa en materia laboral, en instalaciones turísticas hoteleras cubanas del MINTUR, ya que constituye la herramienta fundamental para cumplir con la legislación laboral vigente y lograr un mejor desempeño del capital humano.

Sin embargo, muchas de las personas encargadas de la implementación de las normas y resoluciones en materia laboral no conocen realmente **cómo implementar todos los cambios que se han sucedido en el marco jurídico-normativo** para incorporar este mecanismo al necesario proceso de mejoramiento continuo del Capital Humano en el sector hotelero del MINTUR, pues no abundan instrumentos metodológicos adecuados y pertinentes que permitan integrar el fundamento legislativo actual. En el mejor de los casos, estas experiencias se

basan, generalmente, en aplicar aquellas normas obligatorias de carácter técnico, fundamentalmente.

El problema científico a resolver que se manifiesta esencialmente, en la contradicción entre el criterio generalizado nacionalmente, sobre la necesidad de aplicar el fundamento legislativo en materia laboral en el sector turístico y especialmente en las instalaciones hoteleras, así como la no existencia, al menos de forma explícita, de la aplicación de un fundamento metodológico que permita a los especialistas que laboran en el departamento de Recursos Humanos (RRHH) del sector hotelero del MINTUR, tomar decisiones efectivas a la hora de implementar las normas y resoluciones vigentes, teniendo en cuenta que el MINTUR por cada legislación dictada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS) elabora sus propias resoluciones específicas, constituyendo cuerpos legales que rigen solamente para este sector.

Para contribuir a la solución del problema científico antes planteado, se formuló la **hipótesis general de investigación** siguiente:

¿Es posible diseñar un procedimiento general para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en el sector turístico cubano, que contribuya a mejorar las competencias del capital humano para implementar los cambios en la legislación laboral vigente en el país?

Esta hipótesis quedará validada si se comprueba que:

1. La aplicación del procedimiento seleccionado en el objeto de estudio práctico permite:
 - identificar las principales debilidades que presenta el Hotel Tryp Cayo Coco respecto a la implementación del fundamento legislativo en materia laboral.
 - trazar políticas y definir buenas prácticas para la implementación de la legislación laboral de carácter rector en el Hotel Tryp Cayo Coco.

En conformidad con la hipótesis general de investigación identificada, el **objetivo general** consistió en: aplicar un procedimiento metodológico que posibilite la integración del fundamento legislativo en materia laboral en el Hotel Tryp Cayo Coco.

Este objetivo general fue desglosado en los **objetivos específicos** siguientes:

- 1) Construir el marco teórico referencial realizando un análisis de la bibliografía actual existente sobre el tema.
- 2) Realizar un análisis crítico (diagnóstico) sobre el estado actual de la aplicación e implementación del marco - jurídico normativo en un hotel representativo del sector hotelero del MINTUR.
- 3) Aplicar el procedimiento propuesto en el Hotel Tryp Cayo Coco perteneciente al sector hotelero del MINTUR.

La **novedad científica** principal que aporta esta investigación, radica, precisamente, en aplicar un procedimiento que proporcione una tutela jurisdiccional y normativa en materia laboral de carácter rector en el sector turístico cubano.

El **valor teórico** está dado por la posibilidad de construir un marco teórico referencial, derivado de la consulta de la Literatura Internacional y Nacional más actualizada, sobre la necesidad de la implementación de un procedimiento general que integre el fundamento legislativo en materia laboral en el sector turístico cubano.

El **valor práctico** radica en la posibilidad de aplicar el procedimiento propuesto en el contexto hotelero del MINTUR, además de proyectar acciones para la implementación de la legislación laboral de carácter rector en el sector turístico cubano.

Este Trabajo de Diploma se estructuró de la forma siguiente: una Introducción, donde en lo esencial se caracteriza la situación problemática y se fundamenta el problema científico a resolver, así como la estrategia general seguida para su solución; un Capítulo I, que contiene el marco teórico-referencial que sustentó esta investigación; un Capítulo II, en el que se resume y explica todo el instrumento metodológico seleccionado; un Capítulo III, donde se muestra la aplicación en el estudio del caso Hotel Tryp Cayo Coco y un cuerpo de Conclusiones y Recomendaciones derivadas de la investigación realizada; la Bibliografía consultada y finalmente, un grupo de Anexos.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Introducción

El Marco Teórico Referencial tiene como objetivo realizar una investigación bibliográfica sobre la importancia de la legislación en el sector hotelero del MINTUR. Se hace una revisión del estado del arte y de la práctica de estas temáticas, contemplando conceptos, definiciones, características y metodologías en la Literatura Cubana e Internacional. El cuerpo del Marco Teórico y Referencial sustenta las bases teórico-prácticas de la investigación. En la figura 1 se presenta el hilo conductor seguido para su construcción.

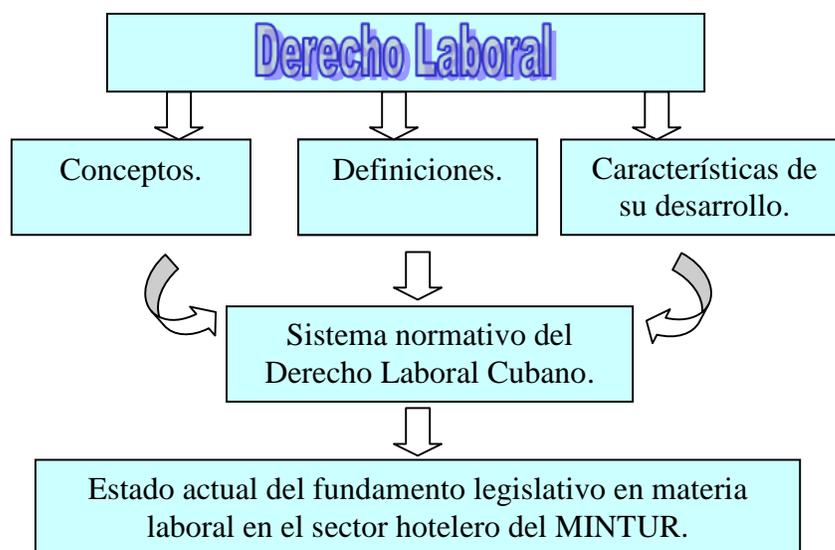


Figura 1. Hilo conductor seguido para la construcción del Marco Teórico y Referencial de la investigación. Fuente: Elaboración propia.

1.2 El Derecho Laboral. Conceptos, definiciones y características de su desarrollo.

Autores como Miguel Reyes Salía [Reyes, Salía, 1977] definen el Derecho Laboral como: "el conjunto de normas que regula la relaciones sociales de carácter laboral que surgen entre los trabajadores y las administraciones con motivo de la participación de dichos trabajadores en la actividad laboral, como obreros y empleados de los centros de trabajo".

Un elemento muy importante de esta definición es que fundamenta el concepto en la regulación de las relaciones sociales, ideas que constituyen

cubana, de la que constituye una rama determinante del derecho; sin embargo, el concretar el derecho a un conjunto de normas jurídicas limita el campo de acción desde una posición positiva; por último en cuanto a la relación entre sujetos, obvia las relaciones que surgen entre trabajadores. [Viamontes, Guilbeaux, 2005].

El Derecho Laboral es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena. El Derecho Laboral es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores, las asociaciones sindicales y el estado, se encarga de nombrar la actividad humana. [<http://es.wikipedia.org/Wiki/Derecholaboral.definicion>]

1.2.1 Surgimiento del Derecho Laboral y características de su desarrollo.

En relación con el surgimiento del derecho laboral existen dos posiciones a considerar al estar determinadas por hechos indiscutibles en la que la actividad laboral, tan cercano a la existencia de la especie humana.

Autores que ubican el surgimiento del derecho laboral antes de la Revolución Industrial.

Plantean que el derecho laboral surgió desde épocas tempranas, pues lo identifica en las regulaciones de las antiguas civilizaciones. Al hallar en el código Hammurabi disposiciones reguladoras del salario mínimo, o en la Biblia especialmente en el Viejo Testamento (en el Deuteronomio), o en las normas jurídicas laborales en la época de Salomón o en la contratación de los libertos en la Roma esclavista.

Autores que ubican el derecho laboral a partir de la Revolución Industrial.

De Buen en su libro “El derecho administrativo laboral y la administración pública del trabajo en México”, escrito en 1994, vincula el surgimiento de este derecho con la invención de la máquina de vapor de 1760 por James Watt (1736-1819). Como las más importantes consecuencias de esta relación para los trabajadores, este autor destaca las siguientes:

- ❖ La reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, implicaba una diferencia fundamental respecto de los pequeños talleres artesanales, obedeciendo a que en ciertas industrias la producción debían ser en gran escala y por tanto, precisaba vigilar a sus trabajadores.
- ❖ La prolongación exagerada de la jornada laboral.

En correspondencia con lo anterior se agregan otras consecuencias:

- ❖ El sometimiento general, sin excepciones de edades ni sexos, a los mismos rigores laborales.
- ❖ El pago de inferiores salarios a mujeres, jóvenes y niños por realizar las mismas labores que los hombres.
- ❖ La afectación de la salud de todos los trabajadores, en especial de los más débiles: mujeres, jóvenes y niños.

Un factor que influyó en la fortaleza del movimiento obrero y en el surgimiento del Derecho Laboral fue la naturaleza rapaz del capitalismo, que ya internacionalizada condujo a hechos de sangre, como el acaecido luego de la huelga general convocada para el 1ro. de Mayo de 1886 en la ciudad de Chicago en los Estados Unidos y a sus mártires los líderes obreros condenados a pena de muerte August Spies, Albert R. Parsons, Adolf Fischer y George Engel, los encarcelados Michael Schwab (cadena perpetua) y Oscar W. Neebe (15 años) y Louis Lingg que evitó el ahorcamiento suicidándose en su celda. Esta fecha fue posteriormente acogida como el Día Internacional del Trabajo, en memoria de los caídos en esa jornada, aunque obviamente la legislación de los Estados Unidos no reconoce como tal este día sino el primer lunes del mes de septiembre.

1.2.2 Surgimiento del Derecho Laboral Cubano y características de su desarrollo.

Los años que transcurrieron desde 1899 hasta 1920 se caracterizaron por la ausencia de influencia del movimiento obrero en la legislación laboral de las dos primeras etapas del siglo XX. Durante estas etapas se maduraron las condiciones que facilitaron que en los años posteriores el efecto de las acciones del movimiento obrero fuera notable de las leyes que serían dictadas.

El Decreto No 123 del 1ro. de Enero de 1899 del presidente M.C Kinley dispuso que todos los pagos debieran realizarse en las monedas de EE.UU. esta regulación desató gran malestar, pues los obreros que cobraban peso oro español demandaban se les pagaran el doble en la moneda americana. Este año sirve para que los obreros se dedicaran a organizar los gremios, a los que le llamaron

asociación de resistencia, para exigir a sus patronos los problemas económicos, tales como: la disminución del horario de trabajo a 8 horas y el mejoramiento de los salarios.

La clase obrera de ese año, con un carácter marcadamente nacionalista, pues el gobierno interventor apoyaba los patronos. El programa de esta liga contenía las aspiraciones de la mayoría del proletariado cubano. La negativa patronal hizo que se convocara a la Huelga General, serios fueron los enfrentamientos con las autoridades. Esta huelga fue una batalla donde la clase obrera mostró una gran combatividad y espíritu unitario. Esta huelga fracasó por la cobardía de sus dirigentes en especial del presidente de la liga. En 1902 se produjo otra huelga por las demandas salariales, así como la famosa Huelga de los Aprendices, con objetivo inicialmente económico; pero más tarde incluyeron el que se le diese entrada inmediata a los jóvenes cubanos blancos y negros, para que se adiestraran en los oficios que hasta entonces no venían desempeñando.

En el sector de la industria azucarera de varios lugares del país se produjeron movimientos huelguísticos con las tradicionales demandas, otros sectores imitaron el ejemplo. Sin embargo los problemas no se resolvieron, pero debido a estos movimientos en Enero del año 1909 se emitió la Liga Orgánica del Poder Ejecutivo la que estableció entre otros aspectos la competencia de los asuntos laborales al secretario de Agricultura, Comercio y Trabajo. En ese propio año se dictó la ley que prohibía el pago de los jornales, salarios o cualquier otra obligación a los obreros agrícolas, conocida como "Ley Arteaga". [Viamontes Guilbeaux, 2005]

En 1913 se dictó el régimen de retiro de las Fuerzas Armadas. En junio de 1914 se dictó la ley de las Comisiones de Inteligencia de Puerto, mediante la que se estableció una jurisdicción laboral con órganos y procedimientos laborales para solucionar los conflictos portuarios.

En junio de 1916 se dictó la Ley de Accidentes de Trabajo.

A partir de la creación de la Confederación Nacional Obrera de Cuba (CNOC) se desató una ola de terror entre el movimiento obrero, la mayoría de los sindicatos fueron disueltos y sus fundamentales luchadores fueron arrestados o deportados. La CNOC quedó sin dirección y el Partido Comunista decidió reconstruir el movimiento

obrero. Figuras como Rubén Martínez Villena concretaron su labor en los sindicatos y la acción de la clase obrera aumentó con las numerosas huelgas de los trabajadores.

Ya a finales de la década del 30 fue legalizado el Partido Comunista (PC) aunque no la Central de trabajadores de Cuba (CTC), pues según Tellería Toca la secretaría de trabajo aludía que de acuerdo con la interpretación del decreto laboral número 2605 de 1933 estaba prohibida la formación de federaciones o confederaciones de colectividades de diversas ramas. [Tellería Toca, 1973]

La Constitución de la República de 1940 contenía las bases de la jurisdicción del trabajo, el derecho de sindicalización patronal y obrera, el derecho al trabajo, a la huelga, al paro, los contratos colectivos, la inmovilidad y traslado de fábricas y talleres, la jornada máxima de trabajo y la prohibición de trabajos y aprendizaje a los menores de 14 años, el descanso obligatorio, el pago de los días festivos y la limitación de los días inhábiles, la garantía del salario mínimo de la inembargabilidad del salario, la prohibición de hacer los descuentos que no fueran autorizadas por la ley y de efectuar los pagos en vales, fichas o mercancías, la nacionalización del trabajo, la higienización social, el seguro de la maternidad, la seguridad social y la prohibición de la inmigración que tendiera a envilecer las condiciones de trabajo. En esta etapa una de las peticiones fundamentales del movimiento obrero fue la promulgación de una legislación complementaria a la constitución.

Momento crucial en el derecho laboral cubano fue el proceso codificador, tan importante y necesario en la década del 80. Basado en las experiencia en los entonces países capitalistas y considerando las tradiciones jurídicas e históricas de nuestro país, veía la luz el código de la República, puesto en vigor por la ley 49 del 28 de diciembre de 1984 y se comenzó a aplicar el 26 de Julio de 1985. Es atinado referir que su promulgación evidenció la madurez que había alcanzado nuestra legislación laboral, pues se habían sintetizado los principios que regirían las relaciones laborales y de seguridad social en concordancia con los preceptos constitucionales.

Con la caída del Campo Socialista la cuestión social se resintió muy notablemente. La contracción económica impuso una contracción de las condiciones laborales

fundamentalmente en cuanto a empleo. La legislación laboral fue un reflejo de estas medidas al regular por primera vez el tratamiento a los “sobrantes” categoría que apareció en esta época.

La legislación laboral no solo se atemperó a estos y a otros cambios en el mundo cubano del trabajo, sino que lo hizo con la suficiente habilidad para evitar problemas sociales; fue una ardua tarea la del entonces Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. Puede afirmarse que lo relativo a la Protección e Higiene del Trabajo, por ser una cuestión muy sensible, no recibió cambios. De hecho, la llamada legislación complementaria aportó soluciones no derivadas del Código de Trabajo, pero si de los nuevos cambios. Actualmente, juristas y especialistas del MTSS, jueces, académicos y dirigentes sindicales, entre otros profesionales, están trabajando en el proyecto del nuevo Código de Trabajo.

1.3 Sistema Normativo del Derecho Laboral Cubano.

El sistema del Derecho Laboral Cubano está formado por un conjunto de categorías, Instituciones y sub-instituciones que toman forma y se aplican a través de una serie de disposiciones jurídicas de diverso rango, sustentadas en principios de derecho generales y específicos de este material.

Las categorías jurídicas son unidades conceptuales con un valor práctico y metodológico que serán claves para definir e identificar situaciones jurídicas, en ocasiones tales categorías no son específicamente laborales, ni tan solo jurídicas, pero ubicadas en el entorno del Derecho Laboral, tienen expresión propia y una dimensión muy particular.

Las instituciones jurídicas laborales o institutos laborales, como se le nombra por algunos autores, son sistemas constituidos por elementos categoriales armónicamente nucleados en torno a un principio esencial, siempre de carácter constitucional, que conforman una parte del derecho laboral y dan legitimidad teórica a un derecho específico en materia laboral. A modo de ejemplo deben citarse como instituciones jurídicas laborales: el contrato de trabajo, salario, descanso del trabajador, tiempo de trabajo, Protección e Higiene del Trabajo o seguridad del trabajo, capacitación técnica o laboral, responsabilidad laboral y la justicia laboral.

Son sub-instituciones laborales jurídicas, las vacaciones anuales pagadas o descanso retribuido como es citada por otros autores, con respecto a la institución tiempo de trabajo, la responsabilidad material en cuanto a la institución de responsabilidad laboral, entre otras.

1.4 Estado actual del fundamento legislativo en materia laboral en el sector turístico cubano.

El fundamento legislativo vigente en el MINTUR en materia laboral se encuentra muy disperso, esto sin dudas, es una tarea extremadamente difícil y agotadora por la propia naturaleza de la actividad laboral y a pesar de contar con una amplia legislación a partir de las leyes dictadas por el MTSS, el MINTUR tiene potestad jurídica para dictar resoluciones, cartas circulares, para orientar la actividad de los RRHH en el sector turístico, lográndose en la mayoría de las oportunidades que se genere duplicidad de documentos que en la mayoría de los casos establecen los mismos preceptos de las disposiciones establecidas por el MTSS, constituyendo ciertamente, un problema científico no del todo resuelto en las empresas turísticas cubanas.

Algunos ejemplos que pueden citarse al respecto:

La legislación específica del MINTUR sobre política laboral y salarial en algunos casos se contradice con lo establecido en la legislación del MTSS. La R 110/2007 del MINTUR normas y procedimientos para el acceso al empleo de las entidades del sistema empresarial turístico y presupuestado que integran el sistema del MINTUR. Artículo No 2. Inciso .a) donde limita al trabajador su derecho a pasar a contrato indeterminado, si TUREMPLEO no ha terminado el proceso pugna con lo establecido en la R 8/2005 sobre período a prueba.

Artículo No 16 prohíbe presentarse a convocatoria a trabajadores con derecho a ella según la resolución 8/2005 del MTSS.

En la bibliografía consultada se encontraron procedimientos aislados que no integran el fundamento legislativo en materia laboral. Sin embargo el procedimiento general propuesto por [Acosta Pérez, 2009] permite una integración del fundamento legislativo en el sector turístico cubano.

1.5 Conclusiones parciales del capítulo.

Posterior a la revisión de la literatura especializada de los temas abordados según el hilo conductor representado en la figura 1, se arriban a un conjunto de conclusiones que se presentan a continuación:

- ✚ Al realizar un análisis del estado de la práctica en Cuba de la GRH se aprecia un creciente interés por el MINTUR para la mejora de esta actividad. Sin embargo ha permitido constatar que el fundamento legislativo laboral en el sector turístico cubano, específicamente el sector hotelero referido al capital humano, es algo poco estudiado.
- ✚ El fundamento legislativo en materia laboral en el sector hotelero del MINTUR, se encuentra muy disperso y carece de un fundamento metodológico que sirva de guía al especialista del departamento de RRHH a la hora de realizar su actividad.
- ✚ El análisis del estado del arte ha permitido conocer la situación en que se encuentra la investigación, evidenciándose la necesidad de aplicar los instrumentos diseñados en torno a esta materia.
- ✚ A pesar de existir una legislación general, la mayoría de las organizaciones trabajan de forma desorganizada haciendo más complejo el trabajo para los especialistas que laboran en esta área de los RRHH, donde muchas veces la documentación se repite convirtiéndose en una suma de documentos, haciendo en muchos casos ineficaz su control documental.

CAPITULO 2. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA LA INTEGRACIÓN DEL FUNDAMENTO LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL EN EL HOTEL TRYP CAYO COCO.

2.1 Introducción.

El capítulo anterior sentaron las bases de la presente investigación con la construcción de un marco teórico y referencial de investigación, que es necesario continuar en este capítulo, tomando como punto de partida el problema científico planteado en la investigación que la origina. Aquí se caracteriza la entidad objeto de estudio y se describe detalladamente el procedimiento para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en las entidades turísticas cubanas.

Luego de realizar un análisis de la bibliografía existente sobre el tema se decidió diseñar el procedimiento que se ajusta al tema.

2.2. Diagnóstico de la situación de documentación legislativa en entidades turísticas.

Con el objetivo de elaborar el procedimiento para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en entidades turísticas, se partió de un diagnóstico inicial, utilizando el método de juicio de expertos, teniendo en cuenta que las personas seleccionadas tuvieran un conocimiento profundo de la actividad que será objeto de análisis, además debían estar familiarizadas con la actividad legislativa en los RRHH.

Se revisan los documentos legales existentes en la entidad turística y la identificación de los requisitos aplicables a la organización, con el objetivo de determinar si estos garantizan adecuadamente la aplicación de la legislación para este tipo de organización.

Se determina si están definidas, documentadas y comunicadas las funciones, responsabilidades y autoridades del personal, si ejecuta y verifica esta actividad y se evalúa el compromiso de la dirección.

2.2.1. Ensayo del cuestionario.

Se aconseja realizar un ensayo del cuestionario con un número limitado de trabajadores. Esta etapa permite mejorar la formulación de las preguntas, verificar la correcta comprensión de estas, añadir o suprimir preguntas llegado el caso, así

como verificar el tiempo que se necesita para responderlas. Constituye esto una operación para demostrar la fiabilidad del instrumento.

Otra acción a desarrollar para comprobar la fiabilidad de la escala utilizada, es a través del cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach. De acuerdo con Nunnally (1978), en una investigación exploratoria se requiere que dicho coeficiente sea igual o mayor a 0,70 para poder afirmar que la escala es fiable. Más adelante se profundizará en este aspecto.

Formas de recopilación a aplicar:

Aplicación de encuestas, listas de chequeo y entrevistas a trabajadores y directivos de la entidad objeto de estudio.

2.2.2. Diseño estadístico de la investigación.

En esta etapa se definen los elementos estadísticos que deben tenerse en cuenta para ejecutar de forma fiable y viable la aplicación del estudio a través del cuestionario definido y estructurado en los dos epígrafes anteriormente descritos.

Para ello se recomienda:

-  Definir población objeto de investigación.
-  Definir tamaño de las muestras (cálculo).
-  Definir tamaño de la muestra piloto.
-  Definir técnica de muestreo a utilizar.
-  Definir cobertura del estudio.

a) Definición de la población objeto de investigación.

Cualquier conjunto de individuos u objetos que tengan alguna característica común observable constituye una *población*. Cualquier subconjunto de una población es una muestra de la misma.

Entonces podemos definir como *población* al conjunto de trabajadores que forman el universo donde se va a tomar la muestra.

b) Definición y Cálculo del tamaño de las muestras.

La dimensión de la muestra se determina en función del grado de fiabilidad y de perfección de los resultados deseados.

El tamaño de muestra se calcula mediante la *expresión* ¹

¹La expresión fue tomada del libro "Técnicas de muestreo" de Aristides Calero Vinelo, 197

$$n = \frac{\left[\frac{Z_{1-\alpha/2}}{d} \right]^2 * P * (1-P)}{1 + \frac{1}{N} * \left[\frac{Z_{1-\alpha/2}}{d} \right]^2 * P * (1-P) - \frac{1}{N}} \quad (1)$$

Donde:

N – Tamaño de la población (Cant. de trabajadores).

d – Probabilidad de error: será fijado teniendo en cuenta el valor que se estará dispuesto a desviar la muestra de la población real (N).

P – Proporción de la población: este valor también será fijado y depende del nivel de conocimiento que se tenga de la población a encuestar.

1- – Nivel de confianza: este valor se tomará según el propósito, es decir, si el propósito es validar la encuesta se debe tomar un nivel de confianza alto y si fuese realizar una aplicación se puede tomar un nivel más bajo.

Z– Percentil de la distribución normal: para el nivel de confianza que se tome y utilizando la tabla de la Distribución Normal, se obtendrá el valor del percentil.

c) Cálculo del tamaño de la muestra piloto:

Muestra piloto:

Se determina de la siguiente forma:

Primeramente se calculará el tamaño de una muestra mediante la expresión 1, utilizando un nivel de confianza alto. Una vez obtenido el valor, es tomado nuevamente como población y se determina entonces, a partir de la misma expresión el tamaño de una nueva muestra que será tomada como muestra piloto.

d) Tipo de muestreo a utilizar:

En este paso se definirá el tipo de muestreo a utilizar en dependencia de los objetivos del estudio, pueden utilizarse para este tipo de estudio: muestreo aleatorio, muestreo aleatorio simple, muestreo estratificado.

e) Cobertura del estudio:

Se determinará de acuerdo a los objetivos que se proponga la investigación. Aquí el analista acota hasta dónde se aplicará el estudio.

2.3. Diseño del estudio de campo:

Dada la complejidad que presenta el estudio, el personal encargado de aplicar el cuestionario debe ser preparado correctamente.

Selección y preparación de los encuestadores:

Para la adecuada selección de los encuestadores se tendrán en cuenta los aspectos siguientes:

- ✚ Preparación profesional.
- ✚ Adecuada dicción y vocabulario.
- ✚ Presencia física.
- ✚ Habilidades de comunicación y diálogo.

Después de seleccionado el personal para el estudio de campo es necesario proceder a una preparación intensiva de los seleccionados. Para ello se desarrollará un entrenamiento en el que se impartirán los temas siguientes:

- ✚ Nociones acerca de la legislación laboral vigente en Cuba.
- ✚ Principios de la legislación laboral Socialista.
- ✚ Elementos generales del procedimiento a aplicar para la realización del diagnóstico del estado de la documentación legislativa laboral.
- ✚ Detalles del proceso de aplicación del estudio acerca de la importancia del mismo; así como estar alertas ante una posible respuesta que invalide o influya en la fiabilidad del cuestionario, de producirse este último caso se procede a invalidar in situ por parte del encuestador el cuestionario.

El curso² será realizado en 2 días (total de 6 hrs. /clase). En los 2 días de clases se impartirá todo el contenido teórico del curso. Es importante que el líder de este grupo sea el representante de RRHH por el rol que desempeña en el logro de la Gestión del Capital Humano en la organización.

² Para el caso de instalaciones turísticas con mayor complejidad se recomienda ser más rigurosos agregando un ejercicio práctico de campo, para comprobar *in situ* el entrenamiento realizado.

• Modelación del Estudio del Campo:

En este apartado se desarrollará la selección de los trabajadores a encuestar de forma Piloto/Experimental, especificando el tipo de muestreo a utilizar.

2.3.1. Realización del estudio del campo:

Una vez realizado el Diseño estadístico de la investigación y el Diseño del estudio de campo se procede a la aplicación del cuestionario como elemento fundamental de la escala de medida.

2.4. Control y Monitoreo de la Aplicación:

Es imprescindible la calidad y consistencia de los cuestionarios respondidos por los trabajadores y directivos.

Para ello se realizará un control por parte del representante³ de RRHH de la entidad, líder del grupo de trabajo, mediante la revisión de los cuestionarios respondidos.

2.5. Validación del cuestionario:

Para poder llegar a conclusiones certeras partiendo de los resultados de los cuestionarios, es necesario primeramente tener la seguridad de que cada atributo responde correctamente a la dimensión donde ha sido ubicado. Es por ello, que en la presente investigación se propone llevar a cabo la validación del cuestionario una vez aplicado a una muestra piloto, antes de hacer extensivo su uso, tal como se evidencia en el apartado 2.2.2.

En la posterior aplicación extensiva del cuestionario, con la finalidad de evaluar la fiabilidad de la escala utilizada, se recomienda utilizar nuevamente el coeficiente Alpha de Cronbach⁴, por ser este el que más se aplica para valorar la consistencia interna de un instrumento de medida cuando los datos son de carácter transversal. De acuerdo con Nunnally (1978), en una investigación exploratoria se requiere que dicho coeficiente sea igual o mayor a 0,70 para poder afirmar que la escala es fiable, como ya se planteó en el apartado 2.2.2.

Para estudios exploratorios la literatura más reciente define los rangos de fiabilidad de una escala como se muestra en la Tabla 1.

³ El Representante de RRHH constituye la persona designada por la dirección responsable de la Gestión del capital humano y por lo tanto máximo responsable de implementar las leyes.

⁴ Este coeficiente se basa en el estudio de la correlación de cada ítem con el total de la escala. A partir de ello, se consigue un indicador que denota el grado en que las mediciones que se hagan con la escala estarán l resultados empíricos consistentes

Tabla 1. Rangos de Fiabilidad

	Rangos
Muy Buena	> 0.9
Buena	0.8 - 0.9
Razonable	0.7 – 0.8
Baja	0.6 -0.7
Inadmisible	< 0.6

Fuente: Nuñez Gageiro, Joao (2003).

De acuerdo con Nunnally (1978), se consideran los tres tipos de validez: de contenido, predictiva y de constructo, que un instrumento de medida debe reflejar, para que se considere que este puede cumplir satisfactoriamente con el propósito para el cual fue diseñado.

Para comprobar la validez del contenido es necesario conocer si esta mide lo que verdaderamente el investigador desea estudiar, o sea, si la escala recoge los diferentes aspectos o dimensiones que se consideran básicas y fundamentales en relación al objeto de análisis. Generalmente este tipo de validez es constatada por juicio subjetivo de uno o varios investigadores, entonces es que se puede afirmar que la escala seleccionada es válida.

Se comprueba a través de la revisión de las correlaciones entre cada uno de los ítems incluidos en el instrumento con respecto a la medida total y del nivel manifestado por el coeficiente Alpha de Cronbach. Por otra parte, para examinar la validez de constructo se estudia la validez convergente y discriminante de la escala. La validez convergente implica analizar las relaciones entre las diferentes subescalas propuestas. El análisis de las correlaciones resultantes indica el grado en que todas las subescalas convergen y tienden a medir el mismo fenómeno. Esta evaluación se hace mediante la aplicación del análisis factorial o también pueden examinarse las correlaciones entre los distintos componentes de la medida y verificar que estas se correlacionen entre sí, positivamente y de manera significativa.

En cuanto a la validez discriminante, esta señala si la escala es capaz de diferenciar empíricamente el constructo que deseamos medir de otros constructos próximos a él pero distintos. En este caso, para confirmar si el instrumento dispone de este tipo de validez, debería correlacionar más con otro constructo directamente relacionado con esta que con otras variables relacionadas pero no predictivas. Para calcular este tipo de validez se utiliza la correlación de Pearson⁵.

Una vez determinados estos coeficientes para cada una de las variables determinadas se hará una comparación:

- ✚ De no cumplirse estas condiciones para cada una de las variables, se debe hacer una adaptación al cuestionario, de forma tal que al analizar nuevamente el coeficiente Alpha de Cronbach la condición sea cumplida para todas las variables.
- ✚ De cumplirse las condiciones se considera válido el cuestionario empleado.

2.6 Resultados del diagnóstico inicial:

Para detectar cuáles son los problemas que afectan el hotel fue necesario confeccionar una encuesta. (Ver Anexo 2).

Previamente a la aplicación de dicha encuesta fue necesario seleccionar la cantidad de personas que serían encuestadas de un total de 447 trabajadores que de forma directa e indirecta se vinculan con la articulación de la legislación laboral en la entidad turística.

Para determinar la muestra antes mencionada se utilizó la expresión 1.

Definiendo un nivel de confianza del 95% ($\alpha=0.05$), un 50% de proporción de la población ($p=0.5$) y un error absoluto del 5% ($d=0.05$) el tamaño de la muestra resultó de 55 trabajadores.

El resultado obtenido al aplicar la muestra piloto a nueve (9) trabajadores dando como resultado.

- ✚ Las preguntas estaban bien formuladas.

⁵ Prueba estadística que permite estudiar la correlación entre dos variables cuantitativas. Con su uso es posible determinar, dada la relación entre dos variables, el porcentaje en que una puede cambiar dada la variación de la otra.

- ✚ Se adicionan cinco preguntas al cuestionario, pues se consideró que era necesario.
- ✚ Existía una adecuada comprensión de las preguntas por parte de los encuestados.

Demostrando de esta forma la fiabilidad del cuestionario.

2.7 Descripción del procedimiento general para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en instalaciones hoteleras:

La implementación, procedimiento general para la integración del fundamento legislativo en materia laboral cuenta con el apoyo de la alta dirección. Se realiza de manera paralela a la elaboración de la documentación. Se debe prever el adiestramiento y capacitación necesarios a todo el personal que esté involucrado en el alcance del procedimiento, lo cual facilita su implementación en el área de RRHH. Una vez puesto en práctica el procedimiento diseñado, se realiza una evaluación de su pertinencia y se determina los posibles cambios o ajustes necesarios.

En la figura 2 el procedimiento general seleccionado para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en entidades turísticas. Se trata en lo fundamental de una secuencia de las cuatro (4) fases generales que implican a su vez un conjunto de seis (6) etapas.

El objetivo general de este procedimiento es concretar a nivel operacional la aplicación de la legislación laboral de carácter rector en el sector turístico cubano.

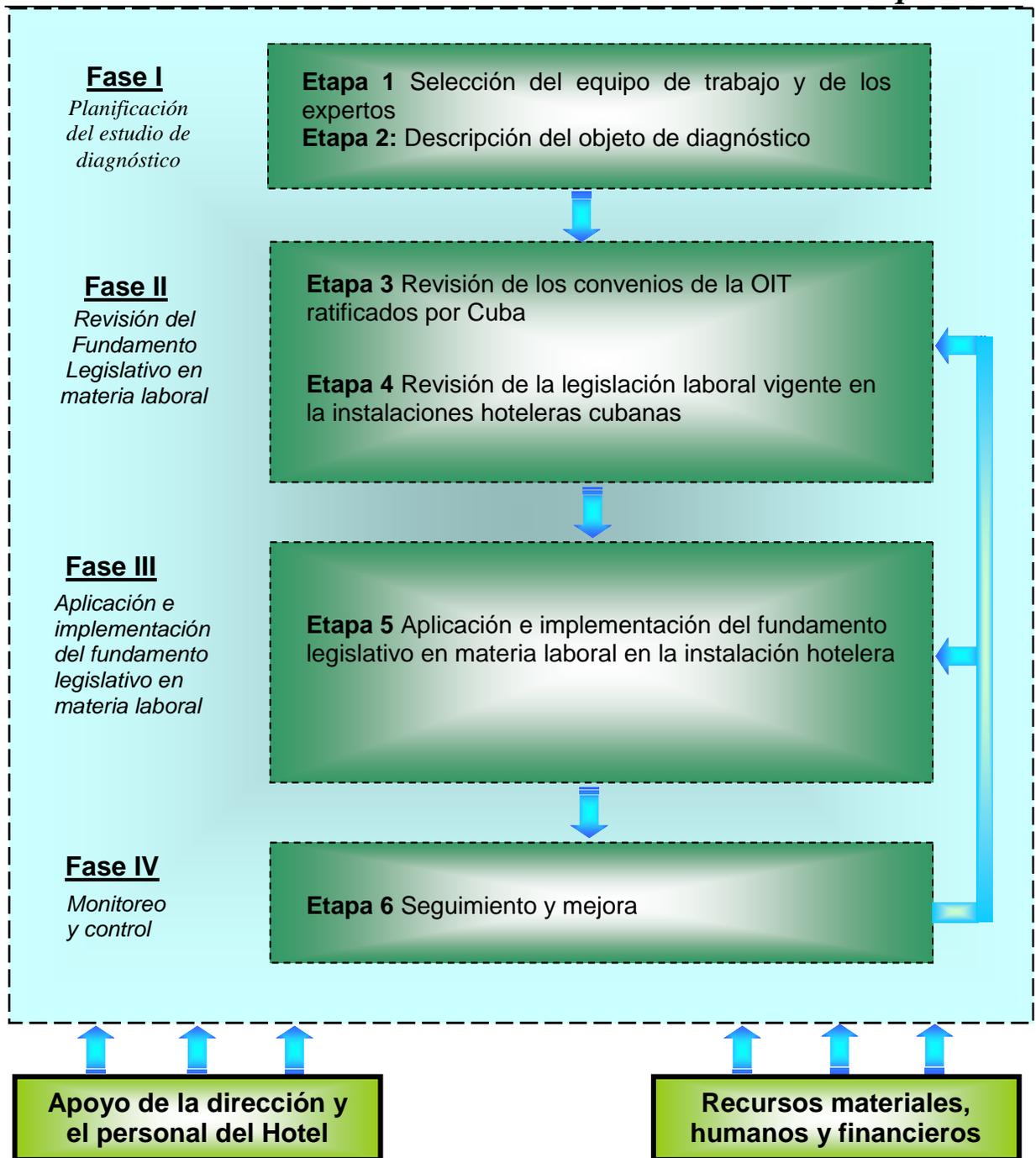


Figura 2 Procedimiento general para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en instalaciones turísticas cubanas Fuente: Acosta Pérez (2009).

A continuación se expresa y describen las fases generales, así como las etapas y procedimientos específicos que componen la estructura del procedimiento general para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en el sector hotelero cubano (Ver Figura 2)

2.7.1. Fase I: Planificación del estudio de diagnóstico:

Esta fase consiste en preparar las bases para llevar a cabo las siguientes etapas del procedimiento, por lo que se deben crear todas las condiciones necesarias, materiales, e informativas, etc. para poder iniciar el estudio.

Etapas 1: Selección del equipo de trabajo y de los expertos:

Esta etapa es de mucha importancia porque se calculan y seleccionan los expertos que participarán en el estudio; seleccionándose además el equipo de trabajo que se encargará de aplicar el procedimiento y dirigir el trabajo de los expertos.

Conformar el equipo de trabajo:

El primer paso en todo el proceso consiste en la conformación del equipo de trabajo, el cual tendrá como función la aplicación del procedimiento. Para ello deberán seleccionarse, como miembros del equipo, no más de tres personas (en cada área que se va a analizar debe haber un conocedor de la misma) para mayor claridad y organización en el estudio. Los integrantes deben tener conocimiento sobre la legislación laboral vigente en nuestro país para entidades turísticas. Además, los miembros tienen que ser capaces de recopilar la información necesaria para desarrollar cada una de las etapas del procedimiento, realizar los cálculos incluidos en cada etapa, así como aplicar los *software* necesarios. También se realizará, de ser necesaria, la capacitación del personal involucrado en las técnicas y métodos a emplear. Además, se establece el plan de trabajo del equipo de estudio. Para que todo se realice adecuadamente se debe establecer los compromisos de la organización, por lo que se pretende en esta etapa conseguir el necesario grado de entendimiento entre el personal encargado de implementar las leyes y normas laborales de forma directa o indirecta y el personal encargado de efectuar el estudio.

Cálculo y selección del número de expertos:

Otro aspecto a determinar en esta etapa es el número de expertos a emplear durante la aplicación del procedimiento general, que puede calcularse utilizando un método probabilístico y asumiendo una ley de probabilidad binomial mediante la expresión siguiente:

$$n = \frac{p * (1 - p) * k}{i^2} \quad (2)$$

Donde:

n- Número de expertos.

i- Nivel de precisión deseado.

p- Proporción estimada de errores de los expertos.

k- Constante asociada al nivel de confianza elegido.

Fiabilidad (%)	K
99	6.6564
95	3.8416
90	2.6896

Luego se realiza un proceso de selección de los expertos. La calidad de los expertos influye decisivamente en la exactitud y fiabilidad de los resultados y en ello intervienen la calificación técnica, los conocimientos específicos sobre el objeto a evaluar y la posibilidad de decisión, entre otros.

Etapa 2: Descripción del objeto de diagnóstico:

En esta etapa se realiza una descripción detallada de cada uno de los elementos que componen el objeto de diagnóstico. Se trata de responder a la interrogante de ¿existe conocimiento sobre la legislación laboral vigente?, es decir, cómo funciona el eslabón de la cadena que se quiere diagnosticar. A pesar de que este procedimiento se está proponiendo para el Hotel Tryp Cayo Coco, se consideró apropiado incluir esta etapa, previendo una futura generalización de este proceder a otras entidades del país dentro del sector turístico.

2.7.2 Fase II Revisión del fundamento legislativo en materia laboral:

Objetivo: Lograr que las instalaciones turísticas conozcan los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ratificado por Cuba y la legislación laboral vigente en el país.

Las etapas que se desarrollan en esta fase se describen a continuación:

Etapa 3. Revisión de los convenios de la OIT ratificados por Cuba

Cuando el Consejo de Estado cubano ratifica un convenio adoptado para la OIT, en el país obligatoriamente se tienen que dictar normas jurídico–laborales, correspondientes con el propósito de atemperar la legislación laboral al contenido del convenio de la OIT ratificado por Cuba. (Ver Anexo 6)

Etapa 4 Revisión de la legislación laboral vigente en la instalación turística hotelera:

En esta etapa se debe diagnosticar en qué estado se encuentra la aplicación de la legislación laboral vigente en el sector turístico cubano, al menos se deben considerar aquellas que tienen un carácter rector en este sector. Además, se deben analizar las organizaciones que están inmersas en el proceso de Perfeccionamiento Empresarial porque tiene particularidades propias con relación a la aplicación del fundamento legislativo en materia laboral para diagnosticar el estado de aplicación del fundamento legislativo en materia laboral en el sector turístico cubano. (Ver figura 3)

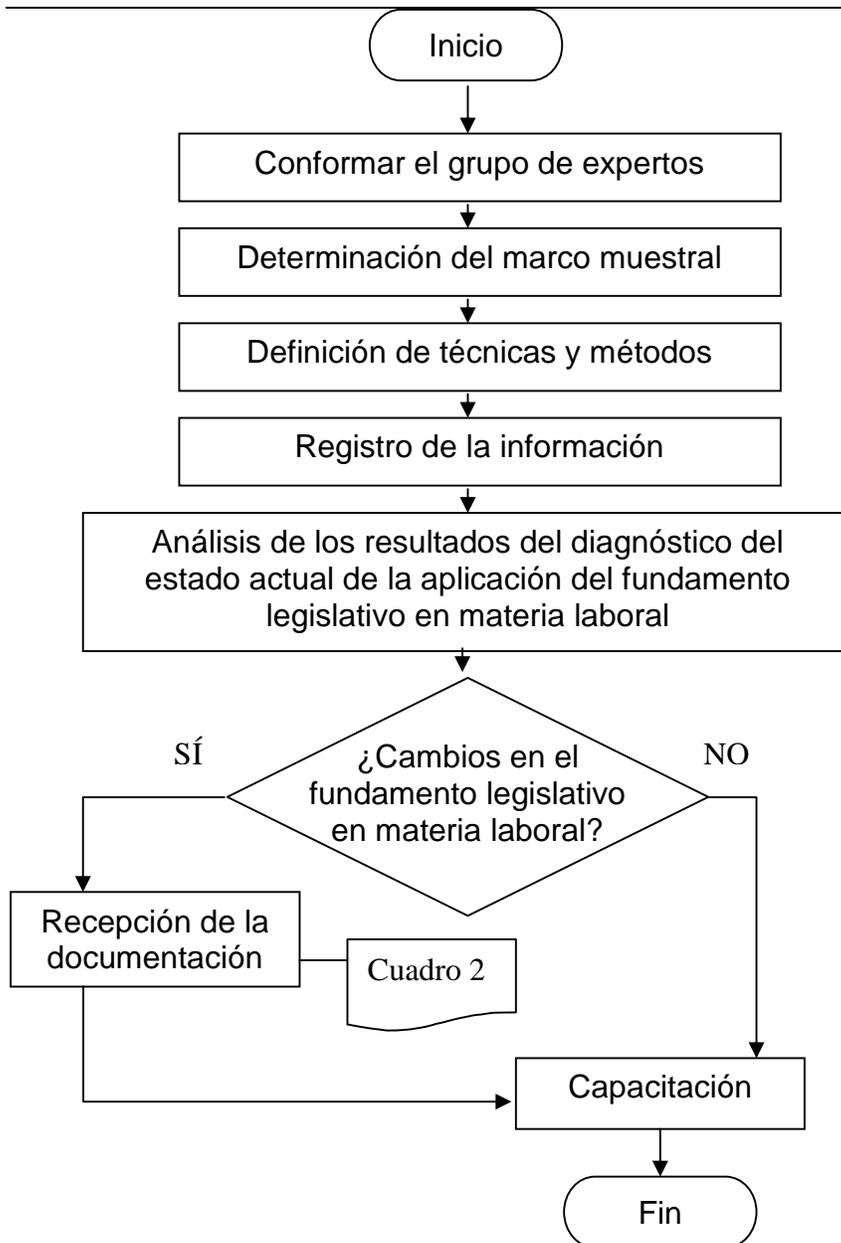


Figura 3 Procedimiento específico para el diagnóstico del grado de aplicación del fundamento legislativo en materia laboral en el sector turístico Fuente: Elaboración propia.

2.7.3 Fase III Aplicación e implementación del fundamento legislativo en materia laboral vigente en el sector turístico cubano.

En esta fase se lleva a cabo la etapa 5, de aplicación e implementación del fundamento legislativo en materia laboral, en el sector turístico cubano, el cual se realiza a través del procedimiento específico como se muestra en la figura 4

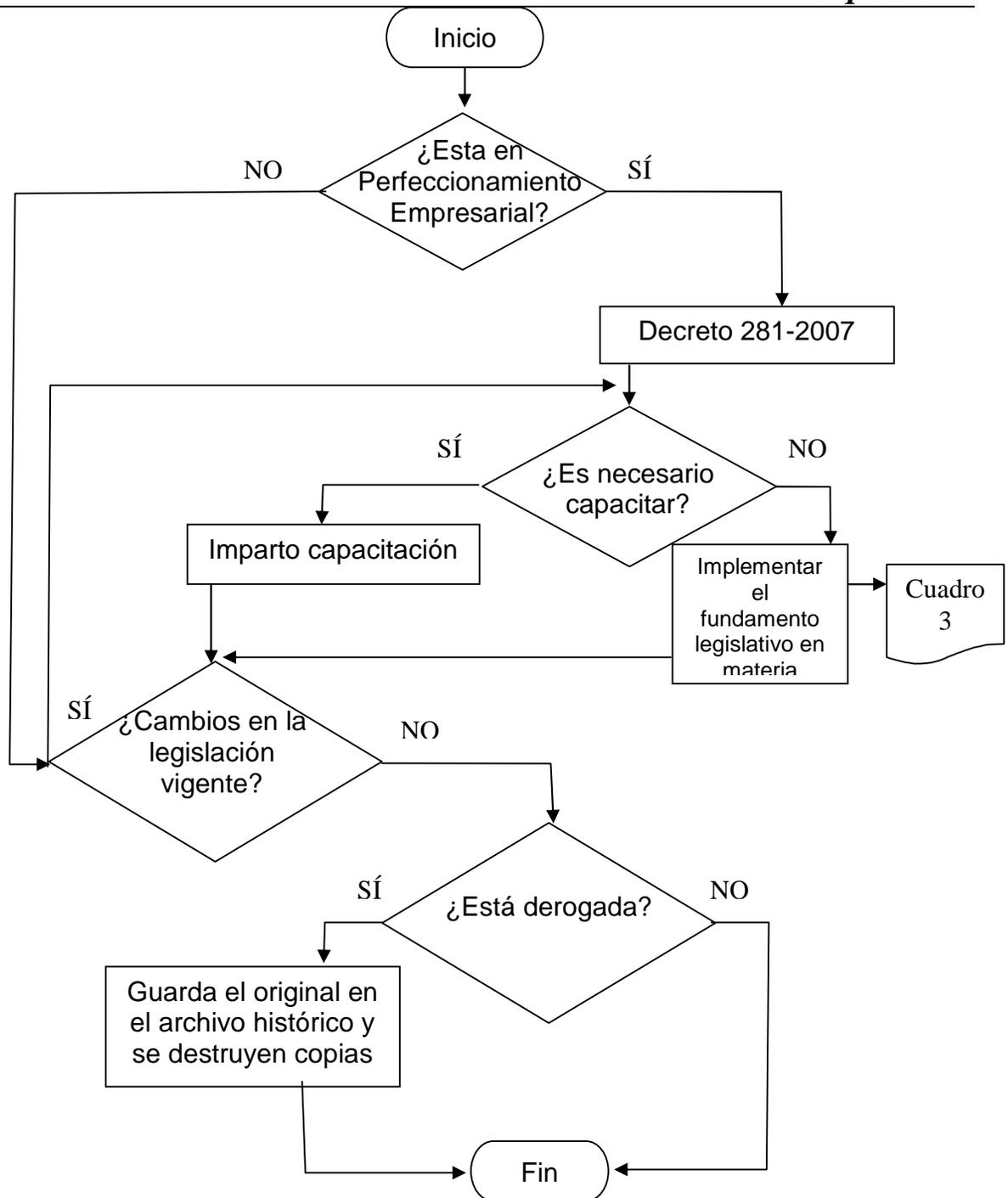


Figura 4 Procedimiento específico para la implantación del fundamento legislativo.

Fuente: Elaboración propia.

2.7.4 Fase IV Monitoreo y control.

Etapa 6 Seguimiento y mejora:

En una primera etapa el seguimiento y mejora está orientado a lograr la implementación adecuada del procedimiento legislativo en materia laboral para el área de los RRHH, y una vez implementado, el proceso continuo de revisión se orienta a su mantenimiento. Las actividades realizadas por la organización en las diferentes etapas deben garantizar un sistema vivo y renovado, que cumpla con el principio de mejora continua, aplicable a los diferentes sectores.

Conclusiones parciales del Capítulo:

- ✚ La experiencia de un procedimiento legislativo en materia laboral en instalaciones hoteleras es muy pobre; además de no contar con una metodología definida que oriente a las organizaciones en el flujo de la documentación legislativa, por lo que se considera una necesidad de acuerdo al estado en que se encuentran las organizaciones, desarrollar un procedimiento que integre toda la normativa laboral vigente, específicamente en el área de los RRHH.
- ✚ Para la elaboración de la documentación del procedimiento legislativo, se parte de la revisión de los documentos existentes en la instalación hotelera en concordancia con la legislación laboral vigente en el país, paralelo a ello las resoluciones dictadas por el MINTUR, lo cual evita la duplicidad de información y exceso de documentos.

CAPITULO 3. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SELECCIONADO PARA LA INTEGRACIÓN DEL FUNDAMENTO LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL EN EL HOTEL TRYP CAYO COCO.

3.1. Caracterización del Hotel Tryp Cayo Coco.

El Hotel Tryp Cayo Coco fue inaugurado el 20 de diciembre del 1996 con una categoría de cuatro estrellas, gestionado por la cadena TRYP HOTELES, de España. Inicialmente, como parte de la operación y por acuerdo de los propietarios, contó con una capacidad habitacional de 972 habitaciones, convirtiéndose en uno de los más grandes de Cuba.

A partir del 1ro de mayo del 2003 el Hotel Tryp Cayo Coco, opera como hotel independiente, gestionado por la cadena hotelera Sol Meliá, encargada de la administración y la comercialización del mismo.

El Hotel como propiedad es una empresa de capital mixto al 50% donde participa CUBANACÁN por una parte con su compañía Empresas Mixtas de Cubanacán y por la parte extranjera la compañía Elastimanagement B.V. radicada en Holanda.

El Hotel Tryp Cayo Coco (Todo Incluido) se encuentra situado en una de las zonas ecológicas más importantes del país, en un entorno de innumerables playas de extrema belleza natural. Construido en los cayos vírgenes del centro del país, en la provincia de Ciego de Ávila, se haya situado entre una laguna natural y una extensa y hermosa franja de playa. Las aguas y las arenas de la playa son excepcionales, Ocupa una superficie de 219 056.66 metros cuadrados y se ubica en la zona de Playa Larga en el sector oriental de la costa norte de Cayo Coco. Limita al Norte con Playa Larga (Océano Atlántico), al Sur con un área de bosques, al Este con el NH Krystal Hotel & Resorts y al Oeste con el Hotel Blau Colonial. La parcela del Hotel está atravesada por una laguna costera denominada Laguna Larga con una área de 11 971.74 metros cuadrados.

El Hotel está conformado por 13 bloques habitacionales de dos o tres plantas, diferenciados por la combinación de alturas y ubicación de escaleras. Dispone de 508 habitaciones de ellas 500 Dobles Standard.

Se presenta mediante un esquema la estructura organizacional. (Ver Anexo 1)

Características de la fuerza laboral:

Con respecto al capital humano que laboran en el Hotel Tryp Cayo Coco, cuenta con 447 trabajadores de plantilla fija entre los que se encuentran: 15 dirigentes, 209 de servicio, 59 técnicos y 164 obreros quedando distribuido el porcentaje como se muestra en la figura 5. Un 52% de ellos son graduados de Enseñanza Media Superior, un 27% son técnicos medios y el 14% graduados de Nivel Superior.

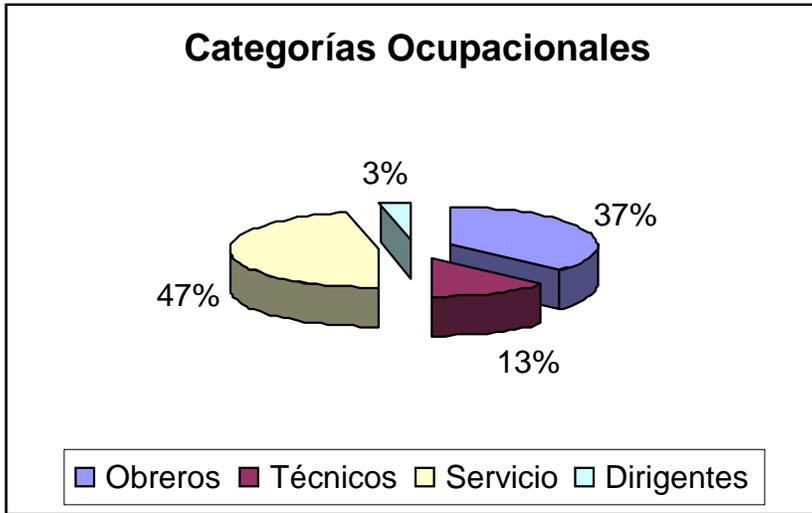


Figura 5 Categorías ocupacionales del Hotel Tryp Cayo Coco. Fuente: Elaboración propia.

Su distribución, atendiendo al sexo de los trabajadores, se comporta de la forma siguiente:

$$\text{Tasa de plantilla masculina} = \frac{\text{total de personas masculina}}{\text{plantilla total}} 100\%$$

$$\text{Tasa de plantilla masculina} = \frac{281}{447} 100\% = 63\%$$

$$\text{Tasa de plantilla femenina} = \frac{\text{total de personas femenina}}{\text{plantilla total}} 100\%$$

$$\text{Tasa de plantilla femenina} = \frac{166}{447} 100\% = 37\%$$

La composición de la plantilla por edades, se muestra en la figura 6.

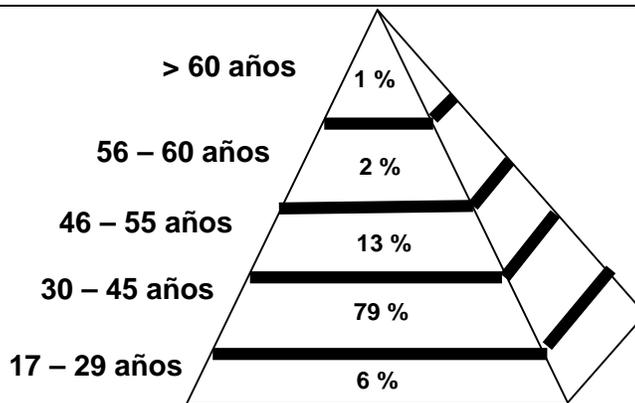


Figura 6. Pirámide de edades del Hotel Tryp Cayo Coco.

La pirámide de edades ilustrada, refleja una estructura favorable para la instalación turística, ya que el 79 % de los empleados son menores de 45 años y solo el 13 % son mayores de 45 años. Esta proporción resulta ventajosa para el hotel, desde el punto de vista de que puede trazar sus políticas de RRHH, en función de incurrir en gastos de formación para educar a sus trabajadores, de forma tal que se identifiquen con la cultura organizacional de esta entidad y prepararlos para ser capacitados y entrenados en la articulación con la legislación laboral vigente en el sector turístico.

VISIÓN

Hotel favorito de aquellos que prefieren el contacto con la naturaleza en un ambiente familiar y seguro, donde los valores éticos y profesionales constituyen la más alta expresión de la excelencia en el servicio. Cuenta con un equipo altamente competitivo y una eficiencia económica que prestigia y consolida el producto Paraíso Cayo Coco en el Destino Cuba.

MISIÓN

El Hotel Tryp Cayo Coco perteneciente al grupo Cubanacán en el destino Turístico Jardines del Rey, presta servicios hoteleros con alta experiencia y profesionalidad a clientes extranjeros que buscan el contacto con la naturaleza en un ambiente familiar, divertido, seguro y cuenta con un equipo de profesionales que hacen de la amabilidad el recurso más importante para satisfacer las expectativas de los clientes que lo visitan.

ANÁLISIS ESTRATÉGICO

Debilidades:

- ✚ Dificultades constructivas en las habitaciones y otras áreas de la instalación.
- ✚ Insuficiente número de restaurantes en relación con la capacidad habitacional.
- ✚ Limitadas opciones náuticas.
- ✚ No existencia de una Estrategia Medio Ambiental.

Fortalezas:

- ✚ Oferta de Productos de alta calidad.
- ✚ Excelente preparación y experiencia de los RRHH.
- ✚ Contar con un ambiente seguro y acogedor para el cliente.
- ✚ Estabilidad Laboral.

Oportunidades:

- ✚ Acceso rápido al Aeropuerto Internacional con conexiones que facilitan la operación comercial.
- ✚ Excelentes Playas y excepcional barrera coralina cercanas a la instalación.
- ✚ Estar administrado por compañías de prestigio, Líderes en el sector turístico. (Cubanacán - Sol Meliá)
- ✚ Excursiones multidestino con Las Bahamas.

Amenazas:

- ✚ Crisis económica internacional que desfavorece la demanda del turismo.
- ✚ Alto nivel de competitividad en el destino.
- ✚ Insuficiente servicios de los proveedores.
- ✚ Insuficiente infraestructura extrahotelera.

3.2 Aplicación del procedimiento seleccionado para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en Hotel Tryp Cayo Coco.

Validación del procedimiento propuesto:

Para validar el procedimiento propuesto, se utilizó el método de juicio de expertos, considerando la utilización de los seleccionados en el Capítulo II de esta

investigación, ya que tienen conocimiento profundo de la tarea o actividad que será objeto de análisis y valoración, así como, ya están familiarizados con ella al incidir directamente en el desarrollo de la misma.

Paso 1. Determinación del número de expertos.

Para la determinación del número de expertos se utilizó la expresión 2. Como resultado se obtuvo que debieran ser 9 expertos. (Ver anexo 7)

Paso 2. Selección de los expertos, definiendo las características que debe reunir una persona para ser considerado un experto.

Definir las características que debe reunir el experto. A los efectos de este trabajo se ha considerado como requisitos para que una persona sea seleccionada experto:

- ✚ Prestigio y profesionalidad reconocidos en la sociedad.
- ✚ Tener al menos 5 años de experiencia en la actividad de los RRHH.
- ✚ La representatividad de los lugares de procedencia. (Se considera que dentro del grupo de expertos deben estar representados directivos, técnicos, trabajadores)

Seleccionar a los expertos que se utilizarán para emitir su juicio.

A partir del número de expertos definido y las características que se considera deben reunir, se seleccionaron los expertos siguientes, que ocupan los cargos que a continuación se relacionan:

- ✚ Director adjunto.
- ✚ Director alimentos y bebidas. (A+B)
- ✚ Subdirector de recursos humanos.
- ✚ Subdirector de economía.
- ✚ Subdirector de servicios técnicos.
- ✚ Técnico A en gestión de recursos humanos.
- ✚ Especialista en capacitación.
- ✚ Especialista en Seguridad e Higiene del Trabajo.
- ✚ Asesor jurídico.

Paso 3.

Diseñar un instrumento de validación para aplicar a los expertos. (Ver Anexo 3), en el cual se analizan las características del procedimiento propuesto, así como, cada uno de sus pasos, que los expertos deben evaluar a través de una escala de Lickert.

Paso 4.

Calcular la consistencia entre los expertos a través del coeficiente de concordancia de Kendall. La opinión de los expertos analizada a través del coeficiente de concordancia de Kendall arroja que todos los expertos ubican sus respuestas en los escaques muy de acuerdo o de acuerdo.

En el estadígrafo Kendall W, el coeficiente W ofrece el valor que posibilita decidir el nivel de concordancia entre los jueces. El valor W oscila entre 0 y 1. El valor 1 significa una concordancia de juicios total, y el valor 0 un desacuerdo total; obviamente la tendencia a 1 es lo deseado, pudiéndose realizar nuevas rondas si en la primera no es alcanzada significación en la concordancia. El modelo de esta prueba estadística responde a la expresión siguiente:

$$W = \frac{S}{\frac{1}{12} * K^2(N^3 - N) - K \sum T} \quad (3)$$

Donde,

S: suma de los cuadrados de las desviaciones observadas de la media de R_j; su cálculo es efectuado mediante la expresión:

$$S = (R_j - R_j / N)^2 \quad (4)$$

K: número de jueces.

N: número de factores ordenados.

T: factor de corrección cuando existen observaciones ligadas.

Como resultado se obtuvo $W = 0,95$ resultado que se considera una alta concordancia.

Por esta razón, se puede afirmar que la concordancia entre los expertos no es casual y que los criterios del grupo acerca del procedimiento son favorables y contribuirán a perfeccionar la gestión de la documentación legislativa en materia laboral en entidades turísticas.

Reflejando la aplicación del instrumento de validación los resultados siguientes:

Resultados de la validación:

La opinión de los expertos confirma entonces que el procedimiento:

- ✚ Está contextualizado.
- ✚ Tiene continuidad.
- ✚ Tiene carácter integrador.
- ✚ Guarda una concepción holística-sistémica.
- ✚ Tiene racionalidad.
- ✚ Tiene aplicabilidad.
- ✚ Que cada uno de los pasos propuestos es conveniente.

Una vez validado el procedimiento se procede a la aplicación del mismo.

Fase I. Planificación del estudio de diagnóstico.

En esta fase se selecciona la comisión de expertos que ya están seleccionados, el mismo está compuesto por 9 expertos, como se determinó en el **Paso 2** de esta investigación.

La descripción objeto del diagnóstico se muestra en la caracterización ya antes expuesta en el epígrafe **3.1** de este capítulo.

Fase II. Revisión del Fundamento Legislativo en materia laboral.

Revisión de los convenios de la OIT ratificados por Cuba.

Los Convenios ratificados por Cuba aparecen en la tabla del anexo 5, se aclara que los convenios No. 5, 7, 10, 15, 32, 33, 46, 58, 59, 60, 72, 89, 93 y 112 no están en vigor (doce por denuncia de Cuba al haber ratificado otros, y dos porque internacionalmente no han entrado en vigor), por tanto, 73 son las normas internacionales que han formado el Derecho Laboral Cubano, esto es, que están presente en la legislación, garantizando aún más la equidad y la justicia social para los trabajadores.

Revisión de la legislación laboral vigente en el Hotel Tryp Cayo Coco.

En las encuestas aplicadas a directivos dio como resultado:

En la Pregunta 1. ¿Conoce usted la legislación laboral? Un 50% respondió afirmativamente y un 30.3% no conoce la legislación laboral, en la pregunta 2. ¿Está definido dentro de su contenido de trabajo como directivo

leyes laborales? Un 25% respondieron que si y un 58.3 dijeron que no, en la tercera pregunta, ¿Está informado si sus subordinados conocen sobre las leyes laborales que rigen en el MINTUR?, un 33.3% respondieron afirmativamente y un 50% respondieron que no, en la cuarta pregunta, ¿Sus subordinados tienen confianza para plantearle los conflictos laborales que tienen?, un 33.3% respondieron que si y un 50% dijeron que no, en la quinta pregunta, ¿Recibió información profesional a fin con el Derecho Laboral?, sexta pregunta, ¿Cree usted que coinciden las resoluciones dictadas por el MINTUR con la legislación laboral dictada por el MTSS?, y séptima pregunta, ¿Se aplica la legislación laboral en el Hotel?, respondieron afirmativamente un 41.7% y no un 41.7% también. En el caso de las encuestas aplicadas a trabajadores la primera pregunta, ¿Conoce usted la legislación laboral?, respondieron afirmativamente un 47.9% y un 45.8% dijeron que no, en la segunda, ¿Sabe usted las consecuencias que traería el desconocimiento de la legislación laboral existente?, un 16.7% respondieron afirmativamente, un 37.5% respondieron que no, en la tercera pregunta, ¿Ha recibido algún curso de capacitación con respecto a la legislación laboral?, respondieron que si un 10.4%, un 37.5% respondieron que no, en la cuarta pregunta, ¿Ha sido informado de los cambios legislativos en materia laboral ocurridos en el país y en el MINTUR?, respondieron afirmativamente un 31.3% y no un 62.5%, en la quinta, ¿Ha sido afectado como trabajador por la aplicación de alguna resolución la cual considere contradictoria?, un 12.5% respondieron que si y no un 81.3%, en la sexta pregunta, ¿Cuánta confianza tiene usted en la persona encargada de aplicarle las resoluciones laborales?, un 12.5%, 33.3%, 29.2%, 18.8%, completa, bastante, poca y ninguna respectivamente, en la séptima pregunta, ¿Existe algún proceso para que los trabajadores tengan conocimiento sobre las legislaciones laborales?, respondieron que si un 39.6% y no un 54.2%, en la octava, ¿Está informado sobre las leyes laborales?, un 58.3% respondieron afirmativamente y un 35.4, respondieron que no, un 50% respondieron que si y un 43,8% respondieron que no, por lo que se puede decir que existe problemas con el conocimiento y la aplicación de la legislación laboral.

Fase III. Aplicación e implementación del fundamento legislativo en materia laboral.

Aplicación e implementación del fundamento legislativo en materia laboral en el Hotel Tryp Cayo Coco

El Hotel Tryp Cayo Coco como propiedad es una empresa de capital mixto al 50% donde participa CUBANACÁN, el cual por su origen tiene algunas legislaciones laborales específicas en el área de los recursos humanos, las mismas se muestran en la tabla que aparece en el *anexo 4*.

Se realizó una lista de chequeo (*ver anexo 6*) para determinar de forma exhaustiva el conocimiento de la legislación laboral por parte de los especialistas que laboran en el departamento de RRHH, el cual dio como resultado que los especialistas que articulaban con las legislaciones laborales no tenían conocimientos desde el punto de vista técnico para implementar las leyes, solo un 65% de los directivos con más experiencia supieron responder las preguntas formuladas con total seguridad.

Partiendo del cual son aquéllas legislaciones a implementar en el Hotel Tryp Cayo Coco es que se recomienda lo siguiente:

- *Elaboración de un programa de capacitación e implementación de las legislaciones laborales en todas las áreas.*

Se recomendó a la Dirección de Recursos Humanos el análisis de las legislaciones laborales como punto de partida para la elaboración del programa de capacitación para los trabajadores y directivos de la instalación hotelera para que los mismos se encuentren en pleno estado de conocimiento de aquellas legislaciones laborales de su interés.

Fase IV. Monitoreo y control

Para el seguimiento y mejora se recomendó a la Dirección de Recursos Humanos realizar el seguimiento o monitoreo de las leyes legislativas en materia laboral, con el objetivo de que mantengan su vigencia. En este sentido, se deben establecer revisiones periódicas de las mismas para detectar los posibles cambios legislativos laborales en el ámbito de los recursos humanos.

3.3 Conclusiones parciales del capítulo.

- ✚ El procedimiento para integración del fundamento legislativo en materia laboral en el sector turístico cubano, fue aplicado al Hotel Tryp Cayo Coco demostrando de esta manera su factibilidad para el desarrollo de la actividad de gestión del capital humano en las empresas turísticas cubanas.
- ✚ La aplicación del procedimiento al objeto de estudio práctico permitió identificar las principales debilidades del hotel respecto al fundamento legislativo en materia laboral y recomendar una serie de políticas generales que contribuyan a mejorar las competencias del capital humano de la organización para implementar los cambios en la legislación laboral vigente en el país.

CONCLUSIONES GENERALES

- ✚ El análisis del fundamento legislativo laboral en el sector turístico cubano, específicamente el sector hotelero referido al capital humano, es un tema de gran importancia y novedad debido a la necesidad de desarrollar alternativas que permitan guiar al especialista del departamento de RRHH en pos de una actividad efectiva en sus organizaciones.
- ✚ La necesidad de orientación en el flujo de la documentación legislativa con la que cuentan las organizaciones, permite conocer que el desarrollo de herramientas legislativas en materia laboral en instalaciones hoteleras es muy pobre, por lo que se hace necesario desarrollar un procedimiento que integre toda la normativa laboral vigente, específicamente en el área de los RRHH.
- ✚ El procedimiento diseñado posee las características necesarias para ofrecer una respuesta coherente al problema científico planteado en los marcos de la investigación y se orienta a concretar a nivel operacional, la aplicación de la legislación laboral de carácter rector en el sector turístico cubano.
- ✚ Con la aplicación del procedimiento al caso del Hotel Tryp Cayo Coco, se comprobó su factibilidad, al identificar las principales debilidades del sistema y proponer un conjunto de políticas encaminadas a eliminar las mismas, contribuyendo de esta forma a la mejora del desempeño de la actividad de RRHH del hotel, todo lo cual comprueba la validez de la hipótesis planteada.

RECOMENDACIONES

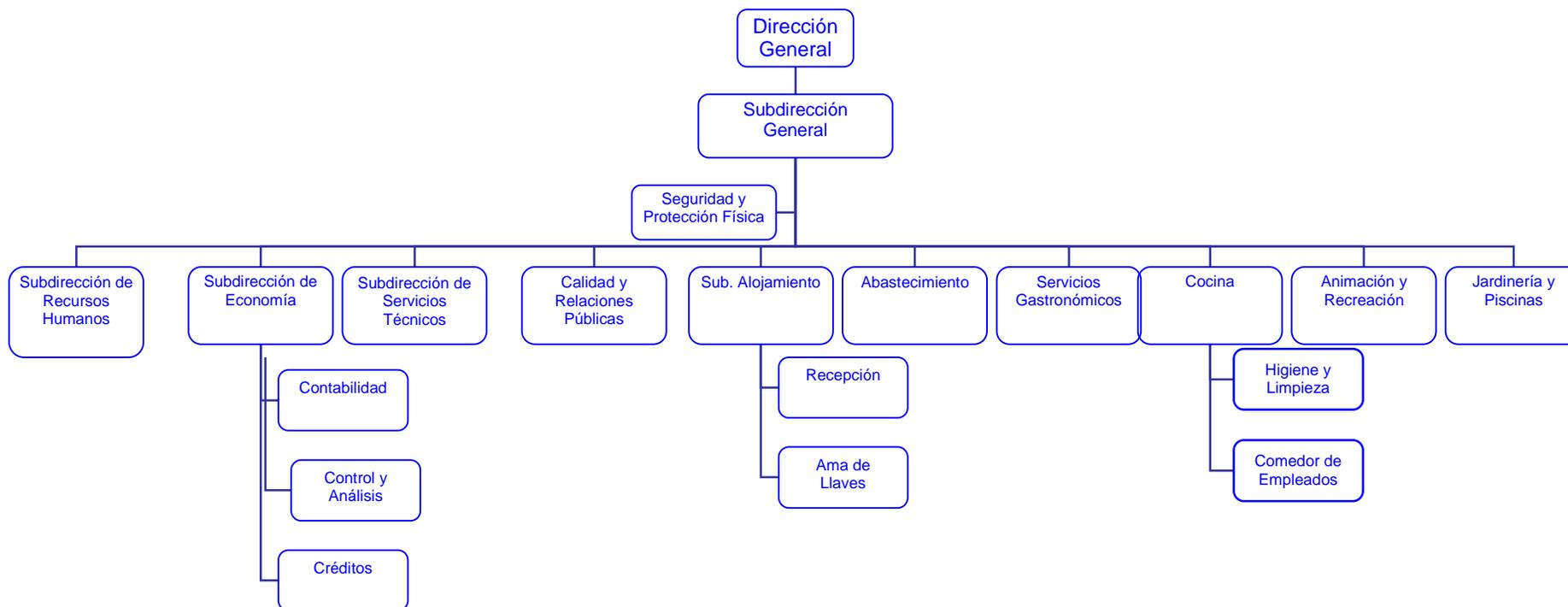
- ✚ Definir estrategias de mejora en el área de RRHH del hotel que contribuyan a complementar las políticas propuestas en el capítulo tres (3) de la investigación.
- ✚ Que se compilen y definan los antecedentes de las definiciones jurídicas que van surgiendo, permitiendo a las generaciones presentes y futuras inmersas en el actuar de los RRHH, conocer las bases de nuestro fundamento legislativo laboral dada las características sui generis del Derecho Laboral Cubano.
- ✚ Que el resto de las organizaciones del sector turístico lleve a cabo una labor encaminada a ampliar el aspecto cognoscitivo referente a la normativa laboral, permitiendo extender la aplicación del procedimiento para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en otras organizaciones del sector turístico hotelero del país.

BIBLIOGRAFIA

1. Acosta Pérez, Idalmis (2009) "Procedimiento general para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en empresas cubanas". *Memorias evento ECOTUR*.
2. Aguirre, Sergio (1974) "Antecedentes históricos del movimiento obrero cubano", En: "Ecos de caminos", Editorial Ciencias Sociales, La Habana.
3. Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E (1963) "Manual de Derecho del Trabajo", D. Marcial Pons - Libros Jurídicos, cuarta edición, Madrid.
4. Bombalier López, Enrique (1983) "Las relaciones jurídico-laborales en Cuba neocolonial", Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
5. Borges, Milo (1952) "Compilación ordenada y completa de la legislación cubana de 1899 a 1950", volúmenes I y II, Editorial Lex, La Habana.
6. Calero Vinelo, Aristides (1978) "Técnicas de Muestreo". La Habana: Editorial. Pueblo y Educación.
7. Castro, Fidel (1999) "Capitalismo actual. Características y contradicciones. Neoliberalismo y globalización. Selección temática 1991-1998". Editora Política, La Habana y Ocean Press, Melbourne, Nueva York.
8. COMITÉ ESTATAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1985) "Glosario de términos". En Código de trabajo, Imprenta, "Andre Voisin", Ciudad de la Habana.
9. De Buen L., Néstor (1994) "Derecho del Trabajo", novena edición, Editorial Porrúa S.A. México.
10. De Vera, Guillermo: "El procedimiento laboral", artículo inédito, Archivo de la Autora.
11. Garcini Guerra y otros (1975) "Derecho Constitucional" II Parte, Editora Universitaria, La Habana.
12. Guerrero, Euquerio (1989) "Manual de Derecho del Trabajo", décimo sexta edición, Editorial Porrúa, México.
13. <http://es.wikipedia.org/Wiki/Derecholaboral.definiciones>
14. Instituto de Historia del Movimiento Comunista y la Revolución Socialista en Cuba: "El movimiento obrero cubano. Documentos y artículos", Tomo I, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 1975.
15. Jose Maria Bosch (1996) *Introducción al Proceso Laboral*, 3ra edición, Editor, S.A, Barcelona.
16. João Nunes Gageiro (2003) Análisis de datos para ciencias sociales SPSS, Lisboa.
17. Ley 13/ Ley de Protección e Higiene del Trabajo. 1977.

18. Ley 62 Código Penal. 2003.
19. Marx, Carlos y Engels, Federico (1973) *“Manifiesto Comunista”*, en: *“Obras Escogidas”*, Tomo I, Editorial Progreso, Moscú, pp. 111-140.
20. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social: *“Orientaciones sobre el modo de actuar de los Órganos de Justicia Laboral de Base”*, en: *“Justicia Laboral. Documentos”*, 1997, pp. 40- 53.
21. Montero Aroca, Juan (1982) *“El proceso laboral”* Tomos I y II, 2da. edición actualizada, Biblioteca Procesal, Librería Bosch, Barcelona.
22. Nunnally, J. C (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
23. Reyes Salía, Miguel (1977) Derecho Laboral. Editora Ministerio de Educación Superior, La Habana.
24. Sala Franco, Tomás y otros (1995) *“Derecho del Trabajo”*, novena edición, Tirant lo Blanch, Valencia.
25. Sánchez Roca, Mariano (1960) *“Compilación ordenada y completa de legislación cubana de 1951 a 1958”*, volumen IV, Editorial Lex, La Habana.
26. Tellería Toca, Evelio (1973) *“Los Congresos obreros en Cuba”*, Editorial Arte y Literatura, Instituto Cubano del Libro, La Habana.
27. Valencia Miron, Antonio J (1993) *“Introducción al Derecho Procesal Laboral”*, Proyecto Sur de Ediciones, S.A.L. Granada.
28. Viamontes Guilbeaux, Eulalia de la Caridad (2005) *“Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación”*, Tomo I, La Habana.

ANEXO 1 Organigrama del Hotel Tryp Cayo Coco.



ANEXO 2

Encuesta aplicada a los empleados.

Sus experiencias y sus sugerencias pueden servir de ayuda para perfeccionar el trabajo de la Dirección de Recursos Humanos en la organización y ser así más útiles al trabajo de la entidad. Agradecemos de antemano y le rogamos que conteste todos los aspectos mencionados según se indica en cada apartado.

ESTE CUESTIONARIO ES ANÓNIMO

¡MUCHAS GRACIAS!

Área que labora _____

Categoría Ocupacional _____

Años de trabajo _____

1. ¿Conoce usted la legislación laboral?
Sí _____ No _____
2. ¿Sabe usted las consecuencias que traería el desconocimiento de la legislación laboral existente?
Sí _____ No _____ No se _____
3. ¿Ha recibido algún curso de capacitación con respecto a la legislación laboral?
Sí _____ No _____
4. ¿Ha sido informado de los cambios legislativos en materia laboral ocurridos en el país y EN EL MINTUR?
Sí _____ No _____
5. ¿Ha sido afectado como trabajador por la aplicación de alguna resolución la cual considere contradictoria?
Sí _____ No _____
6. ¿Cuánta confianza tiene usted en la persona encargada de aplicarle las resoluciones laborales?
Completa _____ Bastante _____ Poca _____ Ninguna _____
7. ¿Existe algún proceso para que los trabajadores tengan conocimiento sobre las legislaciones laborales?
Sí _____ No _____
En Caso afirmativo ¿Está satisfecho con el proceso?
Sí _____ No _____
8. ¿Esta informado sobre las leyes laborales?
Sí _____ No _____
9. ¿Tiene conocimiento sobre la existencia de algún documento donde se agrupen las leyes laborales del MINTUR?
Sí _____ No _____

MUCHAS GRACIAS POR SU SINCERIDAD.

ANEXO 2 (Continuación)

Encuesta aplicada a directivos

Sus experiencias y sus sugerencias pueden servir de ayuda para perfeccionar el trabajo de la Dirección de Recursos Humanos en la organización y ser así más útiles al trabajo del departamento de RRHH. Agradecemos de antemano y le rogamos que conteste todos los aspectos mencionados según se indica en cada apartado.

ESTE CUESTIONARIO ES ANÓNIMO

¡MUCHAS GRACIAS!

Categoría Ocupacional _____

Años de trabajo _____

1. ¿Conoce usted la legislación laboral?

Sí _____ No _____

2. ¿Esta definido dentro de su contenido de trabajo como directivo el conocimiento de las leyes laborales?

Sí _____ No _____

3. ¿Está informado si sus subordinados conocen sobre las leyes laborales que rigen en el MINTUR?

Sí _____ No _____ No se _____

4. ¿Sus subordinados tienen confianza para plantearle los conflictos laborales que tienen?

Sí _____ No _____

5. ¿Recibió formación profesional a fin con el derecho laboral?

Sí _____ No _____

6. ¿Cree usted que coinciden las resoluciones dictadas por el MINTUR con la legislación laboral dictada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social?

Sí _____ No _____

7. ¿Se aplica la legislación laboral en el Hotel?

Sí _____ No _____

MUCHAS GRACIAS POR SU SINCERIDAD.

ANEXO 2 (Continuación)

Guía de cuestionario de preguntas para la entrevista

- 1 ¿Están actualizadas las resoluciones del MINTUR existentes en el departamento de Recursos Humanos?
- 2 ¿Se controla la vigencia de las mismas?
- 3 ¿Existe algún procedimiento para la gestión eficiente de la documentación legislativa laboral?
- 4 ¿Existen cursos de actualización y entrenamiento de la legislación laboral vigente para las personas que laboran en el departamento de Recursos Humanos?
- 5 ¿Se da a conocer y se le explica a los trabajadores estas resoluciones?
- 6 ¿Los departamentos del Hotel cuentan con la documentación legislativa establecida?
- 7 ¿Se encuentran los derechos y deberes de los trabajadores en un lugar visible?
- 8 ¿Los trabajadores conocen los integrantes del Órgano de Justicia Laboral?
- 9 ¿Los directivos y cuadros de la entidad tienen conocimiento acerca de la documentación legislativa? ¿Se le ha capacitado referente a este tema?

ANEXO 3

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN DEL PROCEDIMIENTO GENERAL PROPUESTO.

Usted es un especialista seleccionado como experto en esta investigación para validar la factibilidad del procedimiento para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en entidades turísticas. Con tal propósito, a continuación se expone una relación de aspectos, sobre los que usted deberá señalar su grado de acuerdo en cada caso. Para esto se aplica una escala Lickert, facilitando de este modo un mayor nivel de precisión, donde uno (1) significa el mayor grado de desacuerdo y cinco (5) la mayor correspondencia entre los aspectos a evaluar y el procedimiento en su totalidad.

Aspectos	Referencia/ Contenido	Escala				
		1	2	3	4	5
Contextualización	El procedimiento es adecuado a las particularidades de las instalaciones hoteleras cubanas.					
Continuidad	Es fruto del estudio de diversos procedimientos de similar objetivo.					
Carácter integrado	Integra una serie de leyes, resoluciones y normativas de la legislación laboral vigente en el país.					
Concepción holística -sistémica	Todos los elementos que componen el procedimiento tienen incidencia en la aplicación de la legislación laboral en el área de los RRHH.					
Racionalidad	El procedimiento está basado en el análisis objetivo y crítico de la realidad					
Aplicabilidad	El procedimiento es aplicable en las condiciones de la instalación hotelera.					

Análisis de cada una de las etapas

<i>Planificación del estudio de diagnóstico</i>	Resulta conveniente realizar esta etapa previa.
<i>Revisión del Fundamento Legislativo en materia laboral</i>	El procedimiento de diagnóstico propuesto es adecuado.
<i>Aplicación e implementación del fundamento legislativo en materia laboral</i>	Son suficientes los pasos descritos en esta etapa para revisar la documentación de la legislación laboral vigente existente en la instalación turística, lográndose el aseguramiento necesario.
<i>Monitoreo y control</i>	Considera adecuada la guía que ofrece para lograr la integración del fundamento legislativo en materia laboral.
<i>Monitoreo y control</i>	Considera que los instrumentos, propuestos permiten la adecuada retroalimentación del proceso.

Por favor exprese cualquier opinión adicional que tenga acerca de la del procedimiento propuesto.

Escala:

- (1): Totalmente en desacuerdo.
- (2): Desacuerdo.
- (3): Neutral.
- (4): De acuerdo.
- (5): Muy de acuerdo.

Por favor exprese cualquier opinión adicional que tenga acerca del procedimiento propuesto:

ANEXO 4

Cuadro 3 de síntesis de la legislación laboral en el sector turístico.

SALARIO

Resolución No. 61 MINTUR Establece el sistema salarial del Ministerio de Turismo que abarca a los trabajadores que se desempeñan en ocupaciones o cargos de las categorías ocupacionales de operarios, trabajadores administrativos, trabajadores de servicios, técnicos y dirigentes.

Resolución 80-2006 MINTUR normas para la entrega de los 10 pesos cubanos convertibles a los trabajadores del sistema del Ministerio de Turismo.

Resolución No 67 INCREMENTO Salarial MINTUR

Resolución 11 del 2007 Sobre las regulaciones de las relaciones de cobros y pagos que integran el Sistema del Ministerio del Turismo

Conjunta 1-97 MTSS-MFP Tratamiento salarial movilizaciones militares

DISCIPLINA

RESOLUCIÓN No. 57 DEL 2006 Reglamento disciplinario ramal del sistema del Ministerio de Turismo

02.01.07 CARTA SOBRE APLICACION DE LA RESOLUCION NO.6 DEL 2007 DEL MINTUR

RESOLUCION No. 1/ 2008 reglamento sobre responsabilidad material de aplicación a lo dirigentes, funcionarios y demás trabajadores del Sistema de Turismo.

Resolución 82-07 Código de conducta de los trabajadores de TUREMPLEO

13-8-90 Regulaciones Laborales Especiales a trabajadores de turismo internacional.

RESOLUCIÓN No 31 DEL 2007 Reglamento disciplinario ramal del sistema de turismo

RESOLUCIÓN No 32 DEL 2007 Delegar en el director de perfeccionamiento

RESOLUCIÓN No 35 DEL 2007 Reglamento de inspección y control en el Sistema del Ministerio de Turismo

SEGURIDAD Y SALUD

RESOLUCIÓN No 65 DEL 2007 Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema del Ministerio de Turismo

RESOLUCIÓN NO 59 del 2006 Lineamientos generales para la elaboración de los reglamentos para la atención al hombre en el Sistema del Ministerio de Turismo

RESOLUCIÓN No 40 del 2007 Estrategia Ambiental del Sistema del Ministerio de Turismo

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

RESOLUCIÓN No 71 del 2007 Normas y procedimientos para la realización de la evaluación del desempeño de los trabajadores de las entidades que integran el Sistema del Ministerio de Turismo.

RESOLUCIÓN NO 58 DEL 2006 Normas y procedimientos para la realización de la evaluación del desempeño

RESOLUCIÓN No. 56 DEL 2006 Sobre el principio de la idoneidad demostrada.

RESOLUCIÓN No. 60 DEL 2006 Política de formación y capacitación de los recursos humanos en las entidades que integran el sistema del Ministerio de Turismo

INTERRUPTOS

RESOLUCIÓN No 72 del 2007 Normas y procedimientos para el control de la interrupción laboral en el sistema empresarial del Ministerio de Turismo.

ADMISION AL EMPLEO

RESOLUCIÓN No 110 del 2007 normas y procedimientos para el acceso al empleo en las entidades del sistema empresarial y presupuestado que integran el sistema del Ministerio de Turismo.

Resolución No. 112 Aprueba los Calificadores de Ocupaciones de Operarios, Trabajadores de Servicios y de Cargos Técnicos de la Rama del Turismo

descripciones de las funciones o tareas principales, grupos de complejidad y requisitos
RESOLUCIÓN No 118 DEL 2007 Reglamento para la atención a los trabajadores de las entidades que integran el sistema del Ministerio de Turismo en período de adiestramiento laboral

RESOLUCIÓN No 124 del 2007 Reglamento para el trabajo con los cuadros del Ministerio de Turismo

RES. 10-2008 MINTUR. Persona que autoriza a ocupar cargos sin requisitos

RES. 40 -2008 Cargos de funcionarios en TUREMPLEO

RESOLUCION NO 15-08 Control interno normas y procedimientos de la implementación de la resolución no. 297/03 en TUREMPLEO.

RESOLUCION 2-2008 MINTUR medidas de ahorro en los medios informáticos

RESOLUCION 41-2008 Reglamento de la actividad de inspección y control del Sistema del Ministerio de Turismo.

RESOLUCIÓN No 66 DEL 2006 Reglamento del consejo de dirección del MINTUR

ANEXO 5

Convenios de la OIT ratificados por Cuba

Los Convenios de la OIT ratificados por Cuba son los 87 siguientes:
Esfera: Libertad Sindical:
No. 11 : Sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 No. 87 : Sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948 No. 98 : Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 No. 135 : Sobre los representantes de los trabajadores, 1971 No. 141 : Sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975
Esfera: Trabajo forzoso.
No. 29: Sobre el trabajo forzoso, 1930 No. 105: Sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
Esfera: Igualdad de oportunidades y trato.
No. 100: Sobre la igualdad de remuneración, 1951 No. 111: Sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
Esfera: Empleo.
No. 88: Sobre el servicio de empleo, 1948 No. 96: Sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949. No. 122: Sobre la política de empleo, 1964 No. 142: Sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 No. 159: Sobre readaptación la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983
Esfera: Administración del Trabajo.
No. 63: Sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 No. 81: Sobre la inspección del trabajo, 1947. No. 150: Sobre la administración del trabajo, 1978 No. 151: Relaciones de trabajo en la Administración Pública, 1978
Esfera: Condiciones de trabajo.
No. 1: Sobre las horas de trabajo (industria), 1919 No. 13: Sobre la cerusa (pintura), 1921 No. 14: Sobre el descanso semanal (industria), 1921 No. 20: Sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 No. 26: Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928. No. 27: Sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 No. 30: Sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas, 1930. No. 32: Sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932. No. 46: Sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935 No. 52: Sobre las vacaciones pagadas, 1936. No. 67: Sobre las horas de trabajo y el descanso (transporte por carretera), 1939 No. 94: Sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por autoridades

<p>No. 95: Sobre la protección del salario, 1949</p> <p>No. 99: Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos agricultura, 1951</p> <p>No. 101: Sobre las vacaciones pagadas en la agricultura, 1952</p> <p>No. 106: Sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.</p> <p>No. 120: Sobre la higiene (comercio y oficinas), 1960</p> <p>No. 131: Sobre la fijación de salarios mínimos, 1970</p> <p>No. 136: Sobre el benceno, 1971 No. 140: Sobre la licencia pagada de estudios, 1974</p> <p>No. 148: Sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977.</p> <p>No. 155: Sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.</p>
<p>Esfera: Seguridad Social.</p>
<p>No. 3: Protección de la maternidad, 1919</p>
<p>No. 12: Sobre la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura, 1921 No. 17: Sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925.</p> <p>No. 18: Sobre las enfermedades profesionales, 1925.</p> <p>No. 19: Sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925</p> <p>No. 42: Sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934.</p> <p>No. 103: Sobre protección de la maternidad (revisado), 1956</p>
<p>Esfera: Trabajo de las mujeres.</p>
<p>No. 4: Sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919.</p> <p>No. 45: Sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935</p> <p>No. 89: Sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948</p>
<p>Esfera: Trabajo de los menores.</p>
<p>No. 5: Sobre la edad mínima (industria), 1919</p> <p>No. 6: Sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919</p> <p>No. 10: Sobre la edad mínima (agricultura), 1921</p> <p>No. 33: Sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932.</p> <p>No. 59: Sobre la edad mínima (industria) (revisado), 1937.</p> <p>No. 60: Sobre la edad mínima (trabajos no industriales) (revisados), 1937</p> <p>No. 77: Sobre el examen médico de los menores (industria), 1946</p> <p>No. 78: Sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946.</p> <p>No. 79: Sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946</p> <p>No. 90: Sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948.</p> <p>No. 138: Sobre la edad mínima, 1973</p>
<p>Esfera: Trabajadores migrantes y trabajadores indígenas.</p>
<p>No. 21: Sobre la inspección de los migrantes, 1926</p> <p>No. 97: Sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949.</p> <p>No. 104: Sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955.</p> <p>No. 107: Sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957.</p>
<p>Esfera: Categorías especiales de trabajadores.</p>

- No. 7: Sobre la edad mínima (trabajos marítimos), 1920
- No. 8: Sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920.
- No. 9: Sobre la colocación de la gente de mar, 1920
- No. 15: Sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921.
- No. 16: Sobre el examen médico de los menores (trabajos marítimos), 1921.
- No. 22: Sobre el enrolamiento de la gente de mar, 1926.
- No. 23: Sobre la repatriación de la gente de mar, 1926.
- No. 53: Sobre el certificado de capacidad de los oficiales, 1936.
- No. 58: Sobre la edad mínima (trabajos marítimos)(revisado), 1936.
- No. 72: Sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946.
- No. 91: Sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949
- No. 92: Sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949.
- No. 93: Sobre salarios y horas de trabajo a bordo y dotación, 1949.
- No. 108: Sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958.
- No. 110: Sobre las plantaciones, 1958
- No. 112: Sobre la edad mínima de los pescadores, 1959
- No. 113: Sobre el examen médico de los pescadores
- No. 137: Sobre el trabajo nocturno, 1973.
- No. 145: Sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1973
- No. 152: Sobre seguridad e higiene en trabajos portuarios, 1979.

Otras esferas:

- No. 80: Sobre la revisión de los artículos finales, 1946
- No. 116: Sobre la revisión de los artículos finales, 1961

ANEXO 6

Lista de chequeo

SALARIO

	Sí	No
Resolución No. 61 MINTUR		
Resolución 80-2006		
Resolución No 67		
Resolución 11 del 2007		
Conjunta 1-97 MTSS-MFP		

DISCIPLINA

	Sí	No
RESOLUCIÓN No. 57		
RESOLUCIÓN No 63 DEL 2006		
02.01.07 CARTA SOBRE APLICACION DE LA RESOLUCION NO.6 DEL 2007 DEL MINTUR		
RESOLUCION No. 1/ 2008		
Resolución 82-07		
Carta 13-8-90.		
RESOLUCIÓN No 31 DEL 2007		
RESOLUCIÓN No 32 DEL 2007		
RESOLUCIÓN No 35 DEL 2007		
RESOLUCIÓN No 182 DEL 2007		
DECRETO LEY 176		
DECRETO LEY 196		
DECRETO LEY 197		

SEGURIDAD Y SALUD

	Sí	No
RESOLUCIÓN No 65 DEL 2007		
RESOLUCIÓN NO 59 del 2006		
RESOLUCIÓN No 40 del 2007		

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

	Sí	No
RESOLUCIÓN No 71 del 2007		
RESOLUCIÓN No. 56 del 2006		
RESOLUCIÓN No. 60 del 2006		

INTERRUPTOS

	Sí	No
RESOLUCIÓN No 72 del 2007.		

ADMISION AL EMPLEO

	Sí	No
RESOLUCIÓN No 110 del 2007		
Resolución No. 112		
RESOLUCIÓN No 118 del 2007		
RESOLUCIÓN No 124 del 2007		
RES. 10-2008 MINTUR		
RES. 40 -2008		
RESOLUCION NO 15-08		
RESOLUCION 2-2008 MINTUR		
RESOLUCION 41-2008		
RESOLUCIÓN No 66 del 2006		
RESOLUCIÓN No 8 del 2007		

ANEXO 7

Cálculo del número de expertos.

Para la determinación del número de expertos (M) se utilizó la expresión:

$$M = \frac{p(1-p)K}{i^2}$$

Dónde:

i: Nivel de precisión deseado (0,10).

p: Proporción estimada de errores de los expertos.

K: constante cuyo valor está asociado al nivel de confianza elegido.

Como se considera $p= 0,01$, $i = 0,10$ y $K = 6,6564$ el grupo se conformó de 9 expertos.

ANEXO 8

Cuadro 2. Síntesis de la legislación laboral vigente en el país.

LEGISLACION LABORAL CUBANA

Capacitación y Desarrollo

- **Decreto No. 91-1981** Reglamento de las facilidades laborales a los trabajadores que estudian en la educación superior.
- **Decreto Ley 45-1981** Capacitación técnica de los trabajadores
- **Resolución 1284-1982** Los trabajadores que se acojan a las facilidades especiales que les ofrece el Artículo 15 del Decreto No. 91 del CECM, deben firmar un documento, en el cual se comprometen a prestar sus servicios, una vez graduados, en la empresa estatal que concede las facilidades, por un término no inferior a cinco años, el cual se incorpora al contrato de trabajo por tiempo indeterminado inicialmente suscrito, considerándolo como Anexo del mismo. **Resolución 4248-1985** Establece los lineamientos Metodológicos y Normas Organizativas y Salariales que regirán la capacitación técnica de los trabajadores y de la fuerza de trabajo de nueva incorporación, en todos los cursos de habilitación, de perfeccionamiento o promoción y de especialización que se desarrollan en las entidades.
- **Resolución 29-2001**
- Establece para todos los jóvenes de nueva incorporación a cursos de Formación Completa y Complementación en los Centros de Capacitación de los Organismos, un estipendio de \$85.00 mensuales.
- **Resolución 29-2006** Reglamento para la Planificación, Organización, Ejecución y Control del Trabajo de la Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos, en las Entidades Laborales.
- **Resolución 93-2006** Determina la cuantía del estipendio sobre la base del salario que recibirán los trabajadores seleccionados anualmente a disfrutar de las facilidades especiales que se establecen en el Decreto 91/1998
- **Resolución 146-2006** Establece las normas que regulan el tratamiento laboral de los graduados de nivel superior y de nivel medio superior que se seleccionan e integran, de forma voluntaria, al Programa de Preparación Emergente de Auditores.
- **Código de Trabajo**
- **Decreto Ley 120-90** Deroga el inciso c) del artículo 48 del Código de Trabajo, que establece como causa general de terminación del contrato de trabajo, el llamado del trabajador para el cumplimiento del Servicio Militar Activo (SMA)
- **Decreto Ley 189-98** Declara como feriado el día 25 de Diciembre
- **Decreto Ley 254-2007** Establece los lineamientos Metodológicos y Normas
- Declara como feriado los días 31 de Diciembre y 2 de Enero
- **Ley 49-1984** Establece el Código de Trabajo
- **Convenios Colectivos**
- **Decreto Ley 229-2002** Establece los Convenios Colectivos de Trabajo.
- **Resolución 78/2008** Reglamento para la aplicación del Decreto-Ley No. 229 sobre los Convenios Colectivos de Trabajo.
- **Disciplina y solución de conflictos**
- **Disciplina Laboral**
- **Decreto 83-1981** Los Tribunales Populares competentes para conocer de los procesos laborales por imposición de medidas disciplinarias a los trabajadores por las administraciones estatales, tendrán también competencia para declarar el derecho a la indemnización de los daños y perjuicios cuando se declare la improcedencia de dichas medidas, exonerando al trabajador o imponiendo una de menor severidad.
- **Decreto 84-1981**
- Establece que la autoridad competente que exonere a un dirigente o funcionario de la medida disciplinaria o cautelar indebidamente impuesta o sustituya la medida impuesta por otra de menor severidad, dispondrá, de oficio, el reintegro al cargo, si procediere y, en todo caso, el abono de la indemnización de daños y perjuicios que le corresponde.
- **Decreto 85-1981**
- Aprueba los diferentes tipos de reglamentos

- **Decreto Ley 176-1997**
- Aprueba el Sistema de Justicia Laboral.
- **Resolución 5-1998**
- Autoriza a los jefes de los Órganos Estatales y de los OACE, o en quien éstos deleguen y teniendo en cuenta el criterio de los Sindicatos Nacionales respectivos, en los sectores de Educación, del Turismo Internacional, de la Investigación Científica y en la rama del Transporte Ferroviario, a determinar las autoridades facultadas para imponer la medida de separación del sector o actividad, a que refiere el artículo 15 del Decreto Ley No. 176 de 15 de agosto de 1997.
- **Resolución 188-2006**
- Reglamentos disciplinarios internos.
- **Resolución 200-2006**
- Aprueba el tratamiento laboral y salarial a los trabajadores ante violaciones de la disciplina que dan origen a las medidas penales y sujetos a procesos penales.
- **Resolución Conjunta 1-1997 TSP-MTSS**
- Establece las Normas sobre la Constitución, Competencia y Funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base.
- **Inspección**
- **Decreto Ley 166/1996**
De las contravenciones del Sistema de Contratación de personal y otras regulaciones laborales
- **Decreto Ley 246-2007**
De las infracciones de la legislación laboral, de protección e higiene del trabajo, y de seguridad social.
- **Resolución 20-2007**
Reglamento del Sistema de Inspección Nacional del Trabajo.
- **Resolución 68-2007**
Aprueba la Resolución que franquea la posibilidad de que las Sociedades Mercantiles con 100% cubanas se les aplique el Decreto-Ley 246 de las infracciones.
- **Organización del salario**
- **Resolución 997-1981**
- Establece el sistema salarial, para los trabajadores que desempeñan las ocupaciones de Chofer "A", "B", "C" y "D", así como los Chóferes de Ómnibus "A" y "B" de Transporte de Personal.
- **Resolución 2802-1983**
- Las sustituciones que se regulan por la presente son aquellas situaciones en que el titular de un cargo dirigente se ausenta temporalmente del desempeño del mismo y es reemplazado por el que aparece aprobado en la Tabla de sustituciones confeccionada por el órgano de cuadros de la entidad donde laboran, siempre que el sustituto sea designado a tal efecto por la autoridad administrativa facultada para ello.
- **Resolución 15-1992**
- Establece los lineamientos Metodológicos y Normas Organizativas reglamento sobre el procedimiento de cálculo del Salario Promedio y el Pago de las Garantías Salariales que se aplican por los motivos regulados en el artículo 120 del Código de trabajo y su legislación complementaria.
- **Resolución 30-2005**
- Establece la escala salarial única para todas las categorías ocupacionales.
- **Resolución 31-2005**
- Establece de acuerdo con la categoría que posea la entidad donde se ejerce la función de dirección, el nivel del salario de los cargos de los dirigentes en las organizaciones superiores empresariales, empresas y establecimientos, pertenecientes a los órganos, organismos y entidades nacionales.
- **Resolución 67-2005**
- Reglamento del personal docente, dirigente, no docentes y personal de apoyo de la Escuela de Capacitación de los órganos y OACE.
- **Resolución 27-2006**
- Reglamento General sobre la Organización Salarial.
- **Resolución 9-2008**
- Reglamento General sobre Organización del Salario.
- **NOTA ACLARATORIA:** La Resolución No. 9 de 2 de febrero de 2008 "Reglamento General sobre las Formas y Sistemas de Pago, deja sin efecto los artículos 26 al 62, ambos inclusive, de esta Resolución
- **Empleo y relaciones laborales**

a) Política de empleo

- **Resolución 8-2005**
- Reglamento General sobre Relaciones Laborales.
- **Resolución 27-2002**
- Regula el proceso de implantación de los nuevos calificadores de ocupaciones y cargos de amplio perfil, extiende la aplicación del principio de Idoneidad Demostrada y establece los planes de capacitación para que los trabajadores, cuando resulte necesario, alcancen los requisitos establecidos.
- **Resolución 21-2007**
- Evaluación del desempeño.
- **b) Contratación**
- **Decreto 217-1997**
- Regulaciones Migratorias Internas para la Ciudad de la Habana y sus contravenciones.
- **Resolución 9-1997**
- La entidad laboral que considere necesario trasladar contingentes, brigadas u otras agrupaciones de trabajadores desde otras provincias para cubrir sus necesidades en Ciudad de la Habana de forma transitoria, debe informar esta situación al Organismo u órgano al que se encuentra subordinada, el cual lo pondrá en conocimiento del Sindicato Nacional correspondiente, con el fin de procurar soluciones totales o parciales, a partir de la utilización de los trabajadores disponibles, aunque estén reubicados temporalmente, o interruptos que puedan estar controladas en otras entidades pertenecientes al mismo Organismo, rama o sector domiciliados en Ciudad de La Habana.
- **Resolución 32-2004**
- Encarga a los Jefes de los Organismos, Órganos, los Consejos de la Administración Provinciales y del municipio Especial Isla de la Juventud y demás entidades nacionales, a elaborar de común acuerdo con el Sindicato Nacional correspondiente, el listado de cargos para los cuales se establecen los requisitos de idoneidad incompatibles con la conducta social de la persona, en determinado centro de trabajo.
- **Resolución 35-2004**
- Las direcciones de Trabajo municipales son las encargadas de brindar un Servicio de Orientación Laboral, cuyas acciones están destinadas a ofertar empleos cursos de formación a jóvenes en edad laboral desvinculados del empleo y el estudio, que sean detectados por cualquiera de los medios establecidos en los territorios; egresados de la Educación Técnica Profesional y de Oficios; licenciados del Servicio Militar Activo; egresados de los establecimientos penitenciarios; personas con discapacidad, según lo regulado en las disposiciones vigentes; otras personas que se encuentren en busca de empleo.
- **Resolución 36-2004**
- Aprueba el proceso de ubicación laboral del Lic. del SMA y de controlar su integración laboral.
- **Resolución Conjunta 1-2000 MININT- MTSS**
- Establece las normas a cumplir para que los extranjeros y personas sin ciudadanía, con residencia temporal otorgada por la Dirección de Inmigración y Extranjería del Ministerio del Interior, puedan realizar actividades profesionales o laborales de cualquier otra índole, así como para los movimientos laborales posteriores.
- **Resolución Conjunta 1-2001 MINJUS-MTSS**
- Aprueba que la certificación emitida por el Registro Central de Sancionados es el documento legalmente válido para acreditar los antecedentes penales de una persona, en su defecto, los antecedentes penales se acreditan con la certificación de la sentencia firme dictada por tribunal competente.
- **c) Designados**
- **Resolución 1-2007**
- Reglamento sobre las relaciones laborales de los trabajadores del sistema de seguridad y protección física.
- **Resolución 15-2000**
- Relaciones laborales de los trabajadores no dirigentes ni funcionarios que son designados.
- **d) Dirigentes y funcionarios**
- **Decreto Ley 196-1999**
- Sistema de Trabajo con los cuadros del Estado y del Gobierno
- **Decreto Ley 197-1999**
- Aprueba las disposiciones generales de las relaciones laborales d cargos de Dirigentes y Funcionarios.

- **Decreto Ley 16-2000**
- Procedimiento para determinar los cargos de funcionarios.

- **e) Inversión extranjera**
- **Ley 77-1995**
- Ley de la Inversión Extranjera

- **Resolución 23-2003**
- Reglamento sobre el Régimen Laboral en la inversión extranjera.

- **f) Personas con discapacidad**
- **Resolución 3-1990**
- Autoriza a las administraciones a conceder una licencia a los trabajadores ciegos y débiles visuales para su participación en los cursos de Rehabilitación Social y Pre-laboral, que sean impartidos por el Centro Nacional.
- **Resolución 15-1991**
- Reglamento sobre el tratamiento laboral, salarial y de seguridad social para los trabajadores minusválidos que laboran en talleres especiales.

- **Resolución 18-1997**
- Corresponde a las Direcciones de Trabajo municipales del Poder Popular acreditar a las personas con discapacidad que se inserten en el empleo ordinario, teniendo en cuenta los tipos de deficiencias que fija el PROEMDIS y utilizando para ello el modelo de acreditación de la inserción laboral.
- **Resolución 22-2004**
- Reglamento de las relaciones laborales de las personas con discapacidad

- **Responsabilidad material**
- **Decreto Ley 249-2007** Sobre la responsabilidad material
- **Resolución 5-2008** Resolución Complementaria de la escasa entidad para la aplicación de la Responsabilidad Material.
- **Resolución Conjunta No.1-2008 MINCIN-MTSS** Aprueba el Reglamento para exigir la Responsabilidad Material en las actividades de Comercio Mayorista, Minorista, Gastronomía y los Servicios, a los trabajadores que laboran en los establecimientos, unidades, centros de trabajo de las referidas actividades, con independencia del Órgano, Organismo o Entidad Nacional a que están subordinados.
- **Seguridad Social**
 - a) **Maternidad**
 - **Decreto Ley 234-2003** De la Maternidad de la Trabajadora. **Resolución 22-2003** Reglamento de la Ley de la Maternidad de la Trabajadora. **Instrucción 8-2004** Pone en vigor las aclaraciones sobre la nueva legislación de maternidad, para su mejor aplicación
 - **Seguridad Social**
 - b) **Regímenes especiales**
 - **Decreto Ley 89-1985** Normas de aplicación para aquellos que sufrieron una invalidez total para el trabajo por su participación en Playa Girón o en la lucha contra bandidos, por la explosión de "La Coubre" o por otro hecho relevante nacional de igual naturaleza, y a los parientes de los caídos en las mismas circunstancias.
 - **Decreto Ley 90-1985** Protección en materia de Seguridad Social a los internacionalistas que se lesionen durante el cumplimiento de una misión civil o militar, así como a los parientes con derecho a pensión, en caso de fallecimiento de aquellos.
 - **Decreto Ley 91-1985** Tratamiento diferenciado aplicable a los miembros del Ejército Rebelde que tienen reconocida la condición de "de la Guerra de Liberación".
 - **Decreto Ley 217-2001** De la Seguridad Social a los miembros de Cooperativas de Producción Agropecuaria.
 - **c) Régimen de seguridad social**
 - **Decreto Ley 243-2007** De la seguridad social de los sancionados penalmente a privación de libertad o a sus sanciones subsidiarias, que trabajan.

- **Decreto Ley 247-2007** De la seguridad social de los usufructuarios de tierra para el cultivo de tabaco, café y cacao.
- **Resolución 39/1989 Ley No. 105 de Seguridad Social Resolución 85-2007** Establece el procedimiento para el Registro de los usufructuarios de Tierra para el cultivo de Tabaco, Café y Cacao.
- **Resolución 12-2008** Establece el procedimiento para hacer efectivo el pago de las prestaciones monetarias en el Decreto-Ley 243 sobre la Seguridad Social de los sancionados. **Instrucción 1-2007** Autoriza a los beneficiarios de la Seguridad Social que tienen permiso de residencia en el exterior, y que su documento de identificación lo constituya el pasaporte, para hacer efectivo el cobro de su medio de pago cuando regresen al país, así como podrán autorizar a otra persona **por el término de un año**, para efectuar el cobro del medio de pago y recoger la renovación, a través de un poder emitido al efecto, por parte de las Filiales Municipales del INASS
- **Seguridad y Salud en el Trabajo**
- **Decreto 101-1982** Reglamento General de la Ley de Protección e Higiene del Trabajo
- **Ley 13-1977** Sobre la Ley de Protección e Higiene del Trabajo
- **Resolución 32-2001** Crea el Centro de Registro y Aprobación de los Equipos de Protección Personal, en lo adelante el Centro, como una unidad organizativa del Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo, encargado de organizar y ejecutar todo lo relacionado con la validación de los referidos equipos.
- **Resolución 31-2002** Los Organismos de la Administración Central del Estado, los Consejos de la Administración del Poder Popular, las Empresas, Uniones de Empresas, Unidades Presupuestadas, Sociedades Mercantiles Cubanas, Asociaciones Económicas Internacionales, Cooperativas y demás organizaciones económicas y sociales y cualquier otra entidad laboral están obligadas a identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo presentes en las áreas y puestos de trabajo que afectan o puedan afectar la seguridad o la salud de los trabajadores.
- **Resolución 19-2003** Los OACE, los Órganos del Poder Popular, las empresas, unidades presupuestadas, cooperativas y demás organizaciones económicas y sociales y sus representantes, así como, el sector privado de la economía, están obligados al registro, investigación e información de los accidentes de trabajo, ocurridos durante la ejecución de las actividades laborales, que originan lesiones incapacitantes, de al menos 1 día o turno de trabajo completo, además de aquél en que ocurrió el accidente.
- **Resolución 39-2007** Bases Generales de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Servicio social y adiestramiento**
- **Decreto 3771-1974**
- Reglamento del Servicio Social
- **Ley 1254-1973**
- Ley del Servicio Social
- **Resolución 34-2004**
- Pone en vigor el Reglamento para la planificación de la continuidad de estudios, distribución y ubicación de los egresados de la Educación Técnica y Profesional, así como la ubicación de jóvenes que no continúan estudios de la enseñanza media superior y universitarios, u otros jóvenes desvinculados que existan en los territorios, asegurando que estos obtengan empleo o continuidad de estudios.
- **Resolución 20-2005**
- Faculta a la Dirección Jurídica de este Ministerio a la inhabilitación de los títulos de graduados Universitarios y Técnicos Medios.
- **Resolución 9-2007**
- Reglamento sobre el tratamiento a los recién graduados durante el periodo de adiestramiento laboral.
- **Suspensión de la relación laboral**
- **Decreto 134-1986**
- Sobre las licencias deportivas
- **Ley 91-2000**
- De los consejos populares
- **Ley 75-1974**
- De la Defensa Nacional

- **Ley 82-1997**
- De los Tribunales Populares
- **Reglamento Asamblea Nacional**
- **Reglamento Asambleas Provinciales**
- **Reglamento Asambleas Municipales**
- **Resolución 1-1966**
- Las administraciones de los centros de trabajo concederán licencia retribuida a aquellos de sus trabajadores que como miembros del personal voluntario de la Cruz Roja Cubana, resulten llamados a prestar servicios de sanidad en las movilizaciones para el trabajo de la zafra azucarera y la recogida del café por los períodos de duración de estas actividades.
- **Resolución 177-1967**
- No se considerará interrumpido el cómputo del tiempo para conceder el descanso retribuido por el fallecimiento del padre, la madre, esposa, hijos y hermanos.
- **Resolución 1121-1982**
- Concede licencia retribuida a los trabajadores que donen sangre voluntariamente, durante la jornada de trabajo o la parte de esta.
- **Resolución 2-1992**
- Suspensión de la relación laboral con su entidad, durante el período que se encuentren ejerciendo sus funciones sindicales, hasta el término de cinco años, prorrogable a dos más, a los trabajadores que pasen a desempeñar cargos de dirigentes sindicales o de funcionarios, con carácter profesional, en los comités municipales de la CTC, en los comités municipales de los sindicatos y en los buroes sindicales, que tengan suscritos contratos de trabajo por tiempo indeterminado.
- **Resolución 6-1993**
- Suspensión de la relación laboral a los trabajadores elegidos, con carácter profesional para ejercer funciones del cargo de dirección denominado Presidente del Consejo Popular, mantiene el vínculo laboral con su entidad de origen mientras desempeñen esta responsabilidad, reanudándose la misma, cuando el trabajador se reincorpore a su labor habitual por cesar la causa que originó dicha suspensión. Igual tratamiento recibirán los trabajadores elegidos para ocupar con carácter profesional, cualquier otro cargo aprobado para los Consejos Populares.
- **Resolución 10-1993**
- Suspensión de la relación laboral por el término de hasta un año prorrogable a dos, de aquellos trabajadores cuyos servicios sean solicitados por la Federación de Mujeres Cubanas, Unión de Jóvenes Comunistas y los Comités de Defensa de la Revolución y sean autorizados por sus respectivas administraciones, para desempeñar de forma provisional, cargos como cuadros profesionales en las referidas organizaciones.
- **Resolución 23-1999**
- Suspensión de la relación laboral por el término de hasta cinco años, de aquellos trabajadores que se incorporen a la Policía Nacional Revolucionaria.
- **Resolución 40-2002**
- Suspensión de la relación laboral de los trabajadores pertenecientes a las categorías ocupacionales de obreros y técnicos que procedentes de cualquier sector o actividad económica en la provincia Ciudad de La Habana, se incorporan a laborar en la agricultura urbana de dicha provincia por un período de hasta dos años.
- **Resolución 3-2004**
- Suspensión de la relación laboral de aquellos trabajadores miembros de las Asociaciones de Personas con Discapacidad Asociación Nacional del Ciego (ANCI), Asociación Cubana de Limitados Físico-Motores (ACLIFIM) y Asociación Nacional de Sordos de Cuba (ANSOC), que sean elegidos para desempeñar los cargos de Presidente y Vicepresidente de las Direcciones Provinciales y Representantes Municipales, por un período de cinco años.
- **Resolución 10-2007**
- Aprueba a los trabajadores contratados por tiempo indeterminado a construir sus viviendas con esfuerzos propios.
- **Resolución 15-2007**
- Aprueba el tratamiento laboral a los trabajadores de las entidades y territorios afectados ante la ocurrencia de desastres naturales tecnológicos o sanitarios.
- **Resolución 89-2007**

- Regula la situación laboral del cónyuge o familiar acompañante y trabajadores designados para cumplir misión permanente por tiempo determinado en el extranjero, Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares.
- **Resolución Conjunta 1-2007 MFP-MTSS**
- Mantienen el salario y los beneficios a los reservistas y milicianos de las Milicias de Tropas Territoriales que sean movilizados por los Comités Militares de los Sectores Militares, mientras dure la movilización, para los casos de contratos indeterminados y determinados
- **Prestación de servicios en entidades extranjeras**
- **Decreto Ley 55-1982**
- Autoriza a las empresas estatales correspondientes, para contratar el personal para la prestación de servicios administrativos, técnicos y cualquier otro, incluyendo el doméstico, a las representaciones extranjeras.
- **Resolución 2-2000**
- Reglamento sobre el tratamiento laboral y de seguridad social a los trabajadores y demás personas contratadas para prestar servicios de asistencia técnica compensada en entidades extranjeras en el exterior y sus cónyuges acompañantes.
- **Resolución 9-2002**
- Reglamento sobre el tratamiento laboral y de seguridad social en cuba a las personas contratadas para prestar servicios en organismos internacionales en el exterior y sus cónyuges acompañantes
- **Resolución 7-2003**
- Reglamento sobre la contratación de la fuerza de trabajo cubana para el exterior

ANEXO 9

**Encuestas aplicada a directivos
Frecuencias**

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
N	Valid	10	10	10	10	10	10	10
	Missing	2	2	2	2	2	2	2
Mean		1.4000	1.7000	2.6000	1.6000	1.5000	1.5000	1.5000
Median		1.0000	2.0000	3.0000	2.0000	1.5000	1.5000	1.5000
Mode		1.00	2.00	3.00	2.00	1.00(a)	1.00(a)	1.00(a)
Sum		14.00	17.00	26.00	16.00	15.00	15.00	15.00

a Multiple modes exist. The smallest value is shown

P1 ¿Conoce usted la legislación laboral?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	6	50.0	60.0	60.0
	no	4	33.3	40.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Missing	System	2	16.7		
Total		12	100.0		

P2 ¿Está definido dentro de su contenido de trabajo como directivo el conocimiento de las leyes laborales?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	3	25.0	30.0	30.0
	no	7	58.3	70.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Missing	System	2	16.7		
Total		12	100.0		

P3 ¿Está informado si sus subordinados conocen sobre las leyes laborales que rigen en el MINTUR?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	no	4	33.3	40.0	40.0
	no se	6	50.0	60.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Missing	System	2	16.7		
Total		12	100.0		

P4 ¿Sus subordinados tienen confianza para plantearle los conflictos laborales?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	4	33.3	40.0	40.0
	no	6	50.0	60.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Missing	System	2	16.7		
Total		12	100.0		

P5 ¿Recibió formación profesional a fin con el Derecho Laboral?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	5	41.7	50.0	50.0
	no	5	41.7	50.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Missing	System	2	16.7		
Total		12	100.0		

P6 ¿Cree usted que coinciden las resoluciones dictadas por el MINTUR con la legislación laboral dictada por el Ministerio de Seguridad y Trabajo social?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	5	41.7	50.0	50.0
	no	5	41.7	50.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Missing	System	2	16.7		
Total		12	100.0		

P7 ¿Se aplica la legislación laboral en el Hotel?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	5	41.7	50.0	50.0
	no	5	41.7	50.0	100.0
	Total	10	83.3	100.0	
Missing	System	2	16.7		
Total		12	100.0		

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	83.3
	Excluded(a)	2	16.7
	Total	12	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	2

ANEXO 10

Encuestas realizadas a Trabajadores del Hotel Tryp Cayo Coco. Statistics

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
N Valid	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Missing	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Mean	1.4889	2.2444	1.8889	1.6667	1.8667	2.5778	1.5778	1.3778	1.4667
Median	1.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	3.0000	2.0000	1.0000	1.0000
Mode	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00
Sum	67.00	101.00	85.00	75.00	84.00	116.00	71.00	62.00	66.00

P1 ¿Conoce usted la legislación laboral?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SI	23	47.9	51.1	51.1
	no	22	45.8	48.9	100.0
	Total	45	93.8	100.0	
Missing	System	3	6.3		
Total		48	100.0		

P2 ¿Sabe usted las consecuencias que traería el desconocimiento de la legislación laboral existente?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	8	16.7	17.8	17.8
	no	18	37.5	40.0	57.8
	no se	19	39.6	42.2	100.0
	Total	45	93.8	100.0	
Missing	System	3	6.3		
Total		48	100.0		

P3 ¿Ha recibido algún curso de capacitación con respecto a la legislación laboral?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	5	10.4	11.1	11.1
	no	40	83.3	88.9	100.0
	Total	45	93.8	100.0	
Missing	System	3	6.3		
Total		48	100.0		

P4 ¿Ha sido informado de los cambios legislativos en materia laboral ocurridos en el país y en el MINTUR?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	15	31.3	33.3	33.3
	no	30	62.5	66.7	100.0
	Total	45	93.8	100.0	
Missing	System	3	6.3		
Total		48	100.0		

P5 ¿Ha sido afectado como trabajador por la aplicación de alguna resolución la cual considere contradictoria?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	6	12.5	13.3	13.3
	no	39	81.3	86.7	100.0
	Total	45	93.8	100.0	
Missing	System	3	6.3		
Total		48	100.0		

P6 ¿Cuánta confianza tiene usted en la persona encargada de aplicarle las resoluciones laborales?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	completa	6	12.5	13.3	13.3
	bastante	16	33.3	35.6	48.9
	poca	14	29.2	31.1	80.0
	ninguna	9	18.8	20.0	100.0
	Total	45	93.8	100.0	
Missing	System	3	6.3		
Total		48	100.0		

P7 ¿Existe algún proceso para que los trabajadores tengan conocimiento sobre las legislaciones laborales?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	19	39.6	42.2	42.2
	no	26	54.2	57.8	100.0
	Total	45	93.8	100.0	
Missing	System	3	6.3		
Total		48	100.0		

P8 ¿Está informado sobre las leyes laborales?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	28	58.3	62.2	62.2
	no	17	35.4	37.8	100.0
	Total	45	93.8	100.0	
Missing	System	3	6.3		
Total		48	100.0		

P9 ¿Tiene conocimiento sobre la existencia de algún documento donde se agrupen las leyes laborales del MINTUR?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	24	50.0	53.3	53.3
	no	21	43.8	46.7	100.0
	Total	45	93.8	100.0	
Missing	System	3	6.3		
Total		48	100.0		

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	93.8
	Excluded(a)	3	6.3
	Total	48	100.0

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	2