

Universidad Central
"Marta Abreu" de Las Villas.
Facultad Ingeniería Industrial y Turismo
Departamento de Ingeniería Industrial



TRABAJO DE DIPLOMA

TITULO: PROCEDIMIENTO PARA LA INTEGRACIÓN DEL FUNDAMENTO
LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL EN ENTIDADES
HOTELERAS DEL MINTUR. ESTUDIO DEL CASO HOTEL
OASIS PLAYA COCO.

Autor: Remberto Escudero Villa

Tutor: Lic. Idalmis Acosta Pérez

Consultante: Dr C. Fernando Cherry.

"Año 52 de la Revolución".

*Hay hombres que luchan un día y son buenos
Hay otros que luchan un año y son mejores
Hay quienes luchan muchos años y son muy buenos.
Pero están los que luchan toda la vida:
Esos son imprescindibles.*

Bertolt Brecht

Dedico este trabajo...

*"A quien me ha visto caer
y me ha enseñado a levantarme;
a quien me ha visto perder y me ha enseñado
a encontrar, en la derrota, el camino a la
victoria;
a mi mejor critica,
fuente eterna de mejoras"*

Agradecer es siempre tarea difícil, en la memoria se ausentan algunos nombres. Pido desde ahora disculpas a quien resulte olvidado o víctima de las limitaciones de espacio.

A la revolución que permitió hacer realidad un sueño.

Al pueblo cubano, a todos aquellos hombres y mujeres que día a día luchan por mantener en alto las banderas de paz, justicia y libertad.

A mis tutores Msc. José U. Espinosa Martínez , Lic. Idalmis Acosta Pérez y a los ingenieros Rolando Yera y Rolando Guerra por mostrarme el camino a seguir hasta lograr la meta.

Agradezco profundamente a Blanca Rosa de la Rosa Reyes, madre y amiga, por su ayuda incondicional, y su constante preocupación en todo momento.

A todos los profesores que hicieron posible mi cursar por la UCLV, en especial a los Ing. Lázaro Espinosa Yera, Aramis Alfonso Yanes, Daynier Rolando Delgado, Yasel Costa Salas, Raynel Domínguez Martínez, Fernando Marrero, y al decano de la facultad que se preocupó mientras yo estuve enfermo, Hugo Granela Martín.

Un especial agradecimiento a toda mi familia que me dio todo su apoyo cuando lo necesite, a mis grandes amigos Idel Bombino Yanes y Ramón Jiménez, a mis amigos del cuarto que sin la ayuda y la fuerza que nos dábamos no lo hubiésemos logrado.

En especial a mis hermanos Amado Quintero de la Rosa y Amay Quintero y a alguien que quiero mucho: mi abuelo Ibrahim Quintero(cota).

A todos los compañeros de la Empresa de Desconectivos y Fusibles EPEM que cooperaron en la realización de este trabajo.

RESUMEN:

La presente investigación tiene como objetivo, aplicar un procedimiento para la integración del fundamento legislativo en material laboral en el hotel objeto de estudio Oasis Playa Coco perteneciente a las FAR, municipio Morón y provincia Ciego Ávila. El mismo se realizará a partir del diagnóstico de la legislación legal vigente en el área de Recursos Humanos (RRHH). Como principal resultado se aplica el procedimiento que permite la posterior implantación, el cual será una excelente herramienta para los especialistas que laboran con los cuerpos legales en el departamento de RRHH.

El procedimiento se sustenta en la aplicación de diversas técnicas, reconocidas en el estado del arte de la investigación bibliográfica realizada.

El planteamiento de la hipótesis propuesta garantiza en su validación alcanzar resultados superiores en la aplicación de una metodología adecuada y ayuda al mejoramiento de la Gestión de los Recursos Humanos en la entidad objeto de estudio práctico seleccionada.

Entre los principales métodos y técnicas utilizadas se pueden mencionar: observación directa, entrevistas, encuestas, criterio de expertos y análisis de documentos.

Palabras claves:

Legislación Laboral

Turismo

Summary

Keywords:

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	8
CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
1.1 INTRODUCCIÓN AL MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	12
1.2-DERECHO LABORAL. CONCEPTOS, DEFINICIONES Y CARACTERÍSTICAS DE SU DESARROLLO.	13
1.2.1 SURGIMIENTO DEL DERECHO LABORAL EN CUBA.....	13
1.3- SISTEMA NORMATIVO DEL DERECHO LABORAL CUBANO.	16
1.4-ESTADO ACTUAL DEL FUNDAMENTO LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL EN EL SECTOR EMPRESARIAL CUBANO.....	17
1.5 CONCLUSIONES PARCIALES	17
CAPITULO 2. PROCEDIMIENTO GENERAL PARA LA INTEGRACIÓN DEL FUNDAMENTO LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL EN ENTIDADES TURISTICAS.....	- 19 -
2.1 INTRODUCCIÓN	- 19 -
2.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE DOCUMENTACIÓN LEGISLATIVA EN ENTIDADES TURÍSTICAS.....	- 19 -
2.2.1. Ensayo del cuestionario.....	- 19 -
2.2.2. Diseño estadístico de la investigación	- 20 -
2.3. DISEÑO DEL ESTUDIO DE CAMPO.....	- 22 -
2.3.1. Realización del estudio del campo.....	- 23 -
2.4. CONTROL Y MONITOREO DE LA APLICACIÓN.....	- 23 -
2.5. VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO	- 23 -
2.6 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO INICIAL.....	- 25 -
2.7 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO GENERAL PARA LA INTEGRACIÓN DEL FUNDAMENTO LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL EN INSTALACIONES HOTELERAS.....	- 26 -
2.7.1. Fase I: Planificación del estudio de diagnóstico.....	- 28 -
2.7.2 Fase II Revisión del fundamento legislativo en materia laboral	- 29 -
2.7.3 Fase III Aplicación e implementación del fundamento legislativo en materia laboral vigente en el sector turístico cubano.	- 31 -
2.7.4 Fase IV Monitoreo y control	- 33 -
2.8 CONCLUSIONES PARCIALES DEL CAPITULO	- 33 -
CAPITULO 3. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SELECCIONADO PARA LA INTEGRACIÓN DEL FUNDAMENTO LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL EN HOTEL OASIS PLAYA COCO.....	- 34 -
3.1. CARACTERIZACIÓN DEL HOTEL OASIS PLAYA COCO.....	- 34 -

3.2 APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SELECCIONADO PARA LA INTEGRACIÓN DEL FUNDAMENTO LEGISLATIVO EN MATERIA LABORAL EN HOTEL OASIS PLAYA COCO.	- 36 -
VALIDACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PROPUESTO.	- 36 -
3.3 CONCLUSIONES PARCIALES DEL CAPITULO	- 41 -
CONCLUSIONES GENERALES.....	- 42 -
RECOMENDACIONES	- 43 -
BIBLIOGRAFIA	- 44 -
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

En cualquier tipo de organización, el capital humano es un elemento fundamental que lógicamente tendrá como apoyo los recursos materiales y financieros, pero en todos los casos será el hombre quien marque la ruta a seguir y los resultados a alcanzar

En Cuba, las Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial en la empresa estatal, constituye la guía y el instrumento de dirección para que las organizaciones empresariales puedan de forma ordenada, realizar las transformaciones necesarias con el objetivo de lograr la máxima eficiencia y eficacia en su gestión. Con este propósito abarca varios sistemas que armonizan con las diferentes normas de sistemas de gestión aplicables en el país. El nuevo reglamento que establece las normas y procedimientos del proceso de Perfeccionamiento Empresarial, apoya la necesidad de gestionar integralmente los sistemas que componen a las organizaciones cubanas que regulan el capital humano, en las cuales existe duplicidad de actividades y falta de integración para resolver los problemas. Plantea que las empresas son un sistema integral, constituido por varios sistemas a su vez, que deben actuar como un todo integrado, donde ninguno de los sistemas componentes es más importante que otro y todos deben funcionar con integración, logrando que las transformaciones que se produzcan en las organizaciones garanticen que no se pierda la integralidad, la estabilidad y el cumplimiento de sus objetivos supremos. Además expresa que no hay dos empresas iguales, por tanto cada una diseñará sus sistemas de trabajo y gestión como un traje a la medida.

Las empresas cubanas que aplican el Perfeccionamiento Empresarial se encuentran por tanto en la obligación de implementar los diferentes sistemas de gestión aplicables a estas, y crear mecanismos que le permitan su integración paulatinamente, sin desestabilizar la organización.

Asimismo, 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 MINTUR tiene potestad jurídica para dictar resolución y cartas circulares para orientar la actividad de los recursos humanos en el sector turístico cubano lográndose la mayoría la mayoría de las oportunidades generar duplicidad de conocimientos, 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 diseñar e implementar un procedimiento para dar tutela jurídica y normativa en materia laboral en las instalaciones turísticas hoteleras cubanas, 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 de las instalaciones turísticas hoteleras, 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, y por solo citar un ejemplo si ocurren demandas de la población por una contaminación acústica generalmente el empresario cubano desconoce el marco legal que sustenta esta problemática en el país.

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 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 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 Oasis Playa 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 Oasis Playa Coco.

Para dar solución al problema científico planteado, el **objetivo general**, el cual consistió en aplicar un procedimiento metodológico que posibilite la integración del fundamento legislativo en materia laboral en el Hotel Oasis Playa 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 Oasis Playa 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** esta 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 caso de estudio Hotel Oasis Playa Coco y un cuerpo de Conclusiones y Recomendaciones derivadas de la investigación realizada; la Bibliografía consultada y finalmente, un grupo de Anexos.

CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Introducción al Marco Teórico Referencial

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 Referencial sustenta las bases teórico-prácticas de la investigación. En la figura 1 se presenta el hilo conductor seguido para su construcción.

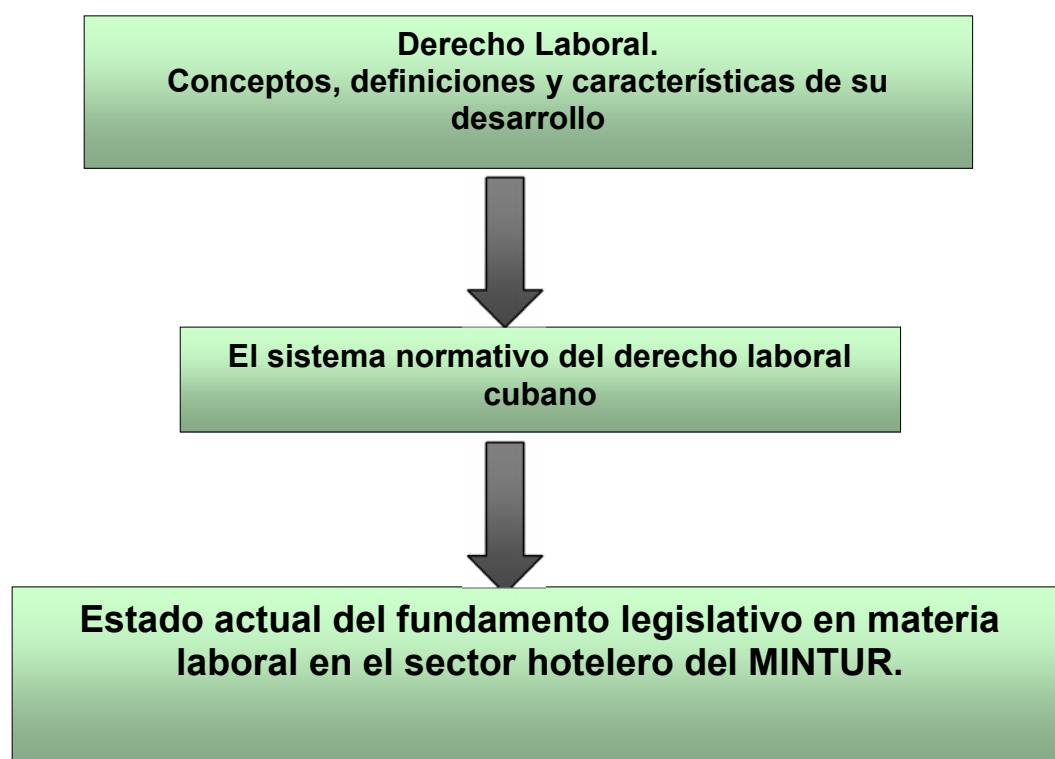


Figura 1. Hilo conductor seguido para la construcción del Marco Teórico Referencial. Fuente: Elaboración propia

Se realiza una investigación bibliográfica de la importancia de la legislación laboral en el marco empresarial actual y luego específicamente para el sector turístico. 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.

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

En relación con el surgimiento del derecho laboral existen dos posiciones a considerar que serán referidas a continuación antes de la revolución:

Varios autores estiman que el derecho laboral surgió desde épocas tempranas , pues lo han identificado en las antiguas civilizaciones , como por ejemplo el código Hammurabi, también en la Biblia específicamente en el Viejo Testamento , o en las normas jurídicas laborales y definiendo como Derecho Laboral que es un 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 labora. Bayón Chacón y Pérez Botija han indicado ciertas características generales del sistema clásico romano:

1-Consideración indigna del trabajo manual, salvo el agrícola.

2-Inexistencia de una legislación unitaria y de los vínculos jurídicos relativo al trabajo, que se encontraban dispersos en el derecho de la familia, el de propiedad, el de obligaciones y preceptos de carácter policial y administrativo.

3-Honda de influencia y aplicación de las normas jurídicas romanas en todas las regiones romanizadas del Imperio, España por ejemplo.

4-Dominio parcial de la contratación laboral por normas de gran formalismo, lo cual decreció a medida que aumentaba la distancia entre el lugar de contratación y la urbe romana.

5-Existencia de un amplio margen para la libertad contractual sin que esta llegara a ser tan absoluta como el liberalismo moderno.

6-Influencia reglamentista que se refleja principalmente en la institución del colonato [Bayón Chacón, 1963]

1.2.1 Surgimiento del derecho laboral en Cuba.

Esta parte desde el nacimiento de la clase obrera cubana y su organización tuvieron su origen en el surgimiento y desarrollo del capitalismo en la isla, a través del siglo 19 las máquinas de vapor invadió los ingenios de la isla, donde movía el 70.7% de todos los ingenios de la colonia .Se hizo imprescindible también en los restantes procesos que respondía al traslado y comercialización de la azúcar . Todo

esto con llevó a propiciar el proceso de concentración de la producción, la cantidad de ingenios se iba reduciendo gradualmente, a medida que la producción aumentaba.

Característica de su desarrollo:

El desarrollo técnico empleado por algunos propietarios convirtió el azúcar en un producto de más fácil elaboración que con los medios manuales, así su precio se abarrotó y compitió con el producto elaborado en ingenios cuyos propietarios no podían introducir la novedosa técnica. Una consecuencia originada por este desarrollo tecnológico fue la aguda contradicción entre las máquinas a las que le correspondía el manejo de las obras, y el trabajo esclavo, más apropiado para labores brutas y rigurosas.

No solo la industria azucarera brindó condiciones para el nacimiento del proletariado cubano. Ya en 1817 se abolió el estanco del tabaco implantado precisamente un siglo antes y la producción cigarrera a través un proceso similar al del torcido, pero su desarrollo capitalista fue más rápido debido que en la década del sesenta se introdujo las máquinas de vapor y en 1888 la torcer cigarrillos a razón de 1000 unidades por minutos. [Viamontes, 2001]

Es muy importante brindar una panorámica de la vida del joven proletariado cubano, más masivo que el del pasado siglo, como resultado de los cambios económicos y políticos en la isla después de alcanzada su independencia.

El D.No.123 de 1.º de enero de 1899 del presidente Mc Kinley dispuso que todos los pagos debían realizarse en la moneda de los Estados Unidos, y para lo que se hacían en otros tipos de monedas establecía una escala de valores despreciados. Esta regulación desató un gran malestar, pues los obreros que cobraban en peso oro español demandaban, se les pagara el doble en moneda americana.

Un sector en el que imperaban duras condiciones de trabajos era el de la construcción, por lo que sus relaciones versaban también sobre la duración de la jornada laboral y los salarios. En el caso de los torcedores de tabaco en su protesta era relacionada con la baja calidad de las hojas, lo que redundaba en perjuicio de ellos por cuanto no podían producir lo deseado y por tanto disminuía la paga. Otros gremios elaboran sus demandas, y una de ellas fue la de eliminar la discriminación

de que eran objeto los cubanos para ocupar las plazas mejor retribuidas en numerosos sectores. Así el 20 de agosto de 1899 se produjo la primera huelga bajo la ocupación norteamericana organizada por el ramo de la construcción en demanda de las condiciones referidas. Ya que la clase obrera se organizó en la Liga de los Trabajadores constituida con un carácter marcadamente nacionalista, donde el programa de esta liga contenía las aspiraciones de la mayoría del proletariado cubano, y se produjo una huelga que fracasó por la cobardía de sus dirigentes en especial del Presidente de la Liga. Sin embargo en 1902 se llevó a cabo otra huelga por demandas salariales, así como la famosa Huelga de los Aprendices con objetivo inicialmente económico, que comenzó pacíficamente y se tornó violenta con el enfrentamiento de los huelguistas con la policía y la guardia rural, lo que condujo al fracaso y terminó con promesas que no se cumplieron. Desde ese entonces surge el movimiento obrero fundado por la Confederación Nacional Obrera de Cuba (CNOO) donde desató una ola de terror, ya que los fueron disueltos y los principales luchadores fueron arrestados o deportados como Tomás Grant y Alfredo López fueron asesinados, que dando sin dirección y el Partido Comunista decidió reconstruir el movimiento obrero. Figuras como Rubén Martínez Villena concentraron su labor en los sindicatos. Podemos decir que el surgimiento del Derecho Laboral nace a través de estos movimientos revolucionarios, destacando la legislación laboral del período Grau-Guiteras fue profusa y contrastaba con la del período del machadato era una conjugación del antiimperialismo y radicalismo de Guiteras y la ideología nacionalista que él representaba. Ejemplo el D.No.2583, conocida como la Ley de Nacionalización del trabajo, el D.No.2513 de 15 de octubre, el D.No.1914 de 27 de septiembre sobre la comisión para resolver conflictos obreros en los ingenios etc. En 1940 fue una etapa que también la legislación represiva con la legislación pro-obrera. Por un lado el gobierno precisaba de una autorización legal para mantener amedrentadas a las masas, pero por la otra deseaba brindar una imagen democrática dentro de la acción represiva y luego se decreta el derecho de los obreros a declararse en huelga y se prohibió la sindicalización de los empleados del Estado [Viamontes Guilbeaux, 2001].

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 formas 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. Tal ocurre con las categorías trabajo, obreros, empleado, empleador, organización sindical, sindicato, ejemplo, fuerza de trabajo, empleo clínico, aptitud, salario, entre otras. No deben verse como meros términos de la especialidad, sino como un aparato categoría universal que constituye un código que identifica nuestro sistema de Derecho con otros sistemas de Derecho fundamentalmente iberoamericanos.

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, el salario, el descanso del trabajador, el tiempo de trabajo, la protección e higiene del trabajo o seguridad del trabajo, la capacitación técnica o laboral, la responsabilidad laboral y la justicia laboral.

Son sub-instituciones laborales jurídicas laborales 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 responsabilidad laboral, entre otras. [Viamontes Guilbeaux, 2001]

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

El fundamento legislativo en materia laboral ha transcurrido por diversas facetas en todo el proceso de reformas y transformaciones ocurridas en este sector a lo largo de casi cinco décadas, como respuesta a las necesidades de perfeccionamiento del sistema, de adecuación a las nuevas realidades socioeconómicas y a los diferentes modelos de institucionalización establecidos en los diversos sectores del país.

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 recursos humanos 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, constituyéndose ciertamente, un problema científico no del todo resuelto en las empresas turísticas cubanas.

Algunos ejemplos que pueden citarse al respecto son:

Resolución 92/07 del MINTUR. " Normas y procedimiento para el control de la interrupción laboral en el sistema empresarial del ministerio del turismo " artículo 4, sobre la alternativa de reubicación del personal interrumpido estable en el inciso c) reubicar temporalmente en plazo vacante lo que pugna con lo establecido en la Resolución 8/05 en esta materia.

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

Posterior a la revisión bibliográfica especializada, sobre los temas analizados de la legislación laboral, se arriban a un conjunto de conclusiones que se presentan a continuación:

1. 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 aun incipiente.
2. El fundamento legislativo en materia laboral en el sector hotelero del MINTUR, el cual 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.
3. 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.
4. A pesar de existir una legislación general para todas las entidades hoteleras la mayoría de las organizaciones trabajan de forma desorganizada haciendo más complejo el trabajo para los especialistas que laboran en esta área de los RH, 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 ENTIDADES TURISTICAS.

2.1 Introducción

El capítulo anterior sentó las bases de la presente investigación en la construcción de un marco teórico y referencial de investigación, lo cual 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 el cual 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 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, 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 éstas, 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 de la información:

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 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 Arístides 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 desviarse 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- α – 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 2.2, 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.

• 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 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.

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 rasgos de fiabilidad de una escala como se muestra en la Tabla 2.1.

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 2.1: 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 de 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 cuales son los problemas que afectan la entidad turística fue necesario confeccionar una encuesta. (*Anexo 1*).

Previamente a la aplicación de dicha encuesta fue necesario seleccionar la cantidad de personas que serían encuestadas de un total de 343 trabajadores que de forma directa e indirecta se vinculan con la articulación de la legislación laboral en la entidad turística, descontando a los trabajadores de las demás entidades que no trabajan directamente con dicho producto.

Para determinar la muestra antes mencionada se utilizó la siguiente expresión:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 * \sigma^2}{d^2} \quad (2)$$

Donde:

n: tamaño de la muestra a encuestar.

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.

$1-\alpha$: nivel de confianza.

d: error absoluto

Z: percentil de la distribución normal

N: tamaño de la población.

p: proporción de la población

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 181 trabajadores.

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 proveer 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 se muestra 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 tres (4) fases generales que implican a su vez un conjunto de cinco (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.

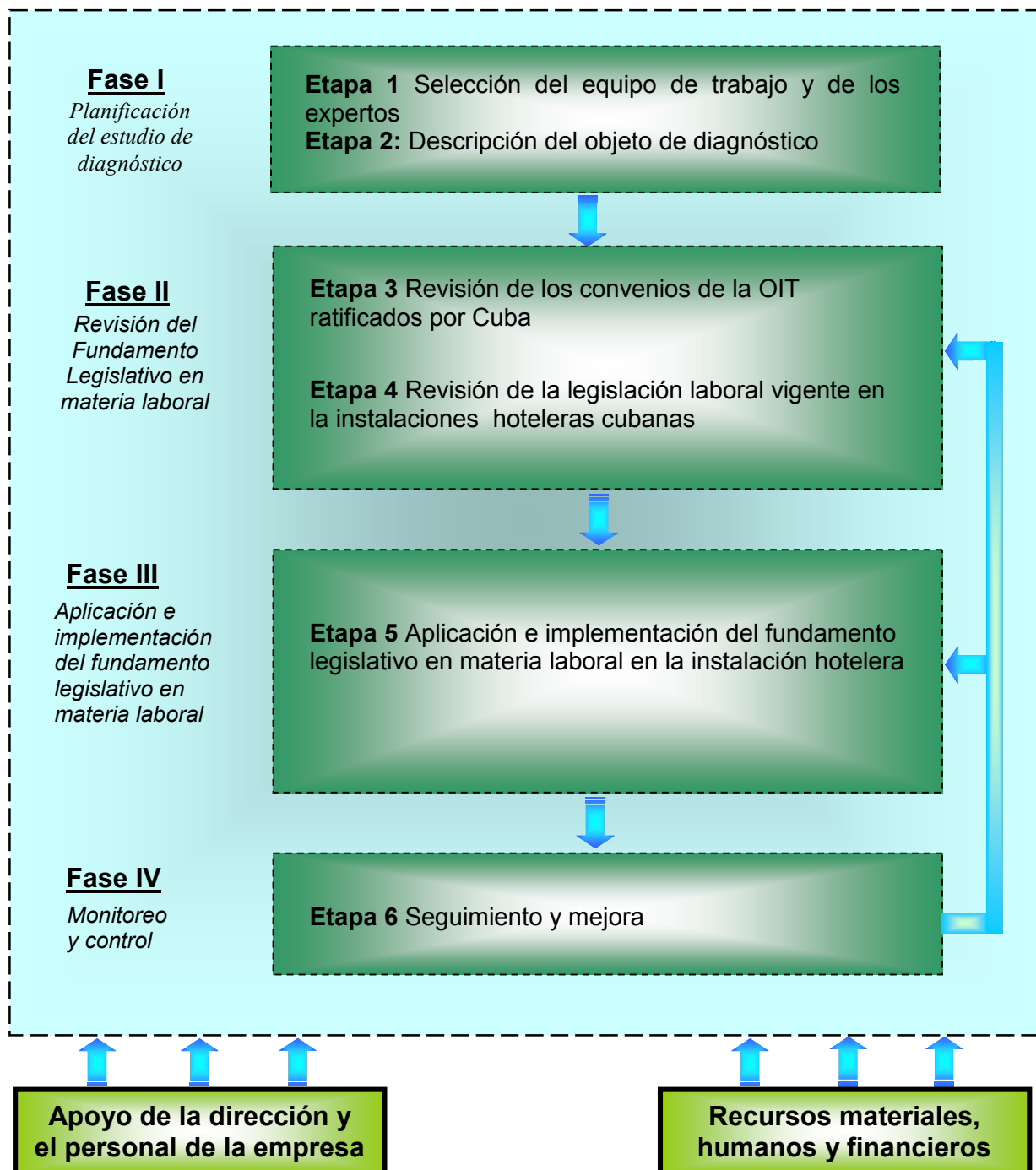


Figura 2 Procedimiento general para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en entidades turísticas cubanas (Fuente: Acosta Pérez (2009))

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 cubanos (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 conocimientos 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 involucrado 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:

$$n = \frac{p \times (1-p) \times k}{i^2} \quad (3)$$

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 interviene 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 Oasis Playa 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 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 tiene que dictar normas jurídico - laborales correspondiente con el propósito de atemperar la legislación laboral al contenido del convenio de la OIT ratificado por Cuba. (Ver el anexo2).

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

Etapa 2 Diagnóstico del grado de aplicación del fundamento legislativo en materia laboral en el sector turístico cubano

En esta etapa se debe diagnosticar en que estado se encuentra la aplicación de la legislación laboral vigente en el sector turístico cubano, al menos se debe 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. figura 3

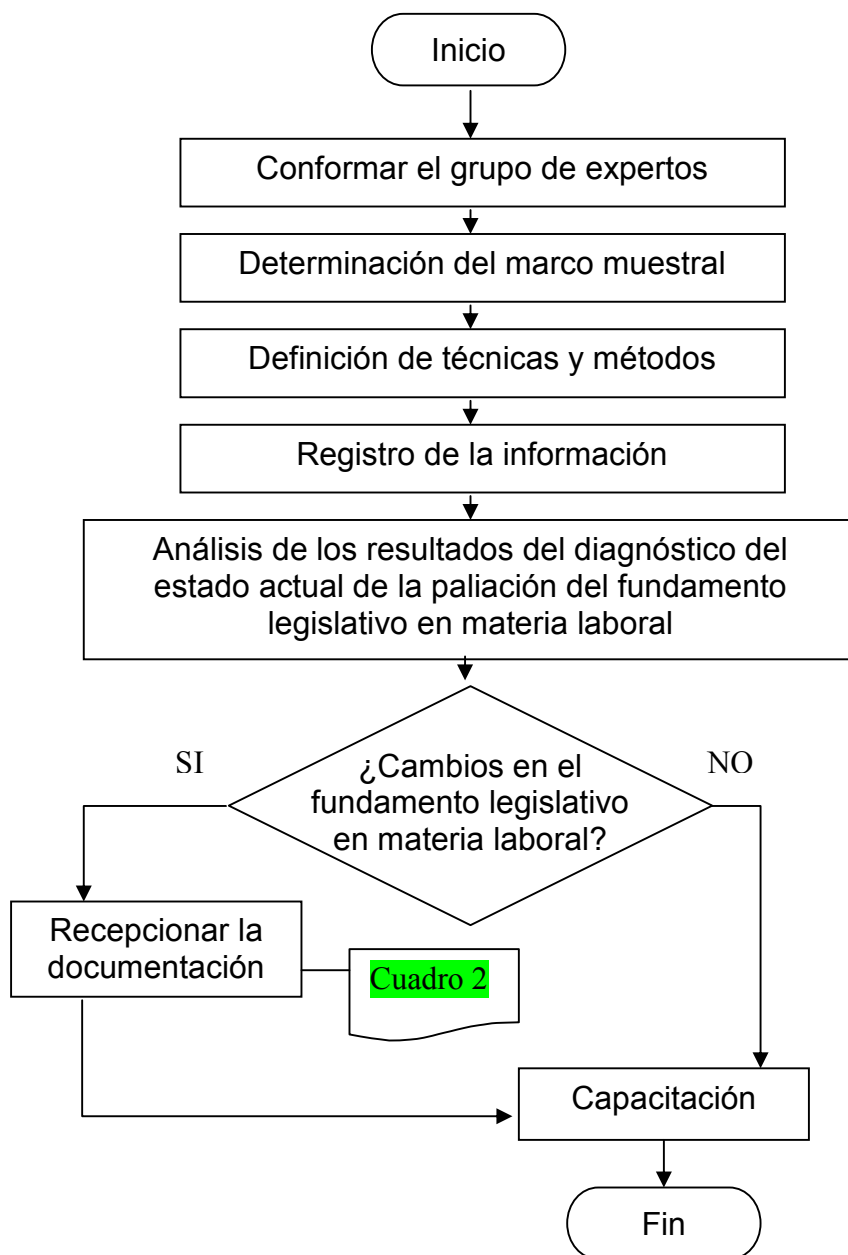


Figura 3 Procedimiento específico para el diagnóstico del grado de aplicación del fundamento legislativo en materia laboral en el sector turístico (Fuente: Elaboración propia)

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, de hecho, 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 en la figura 4

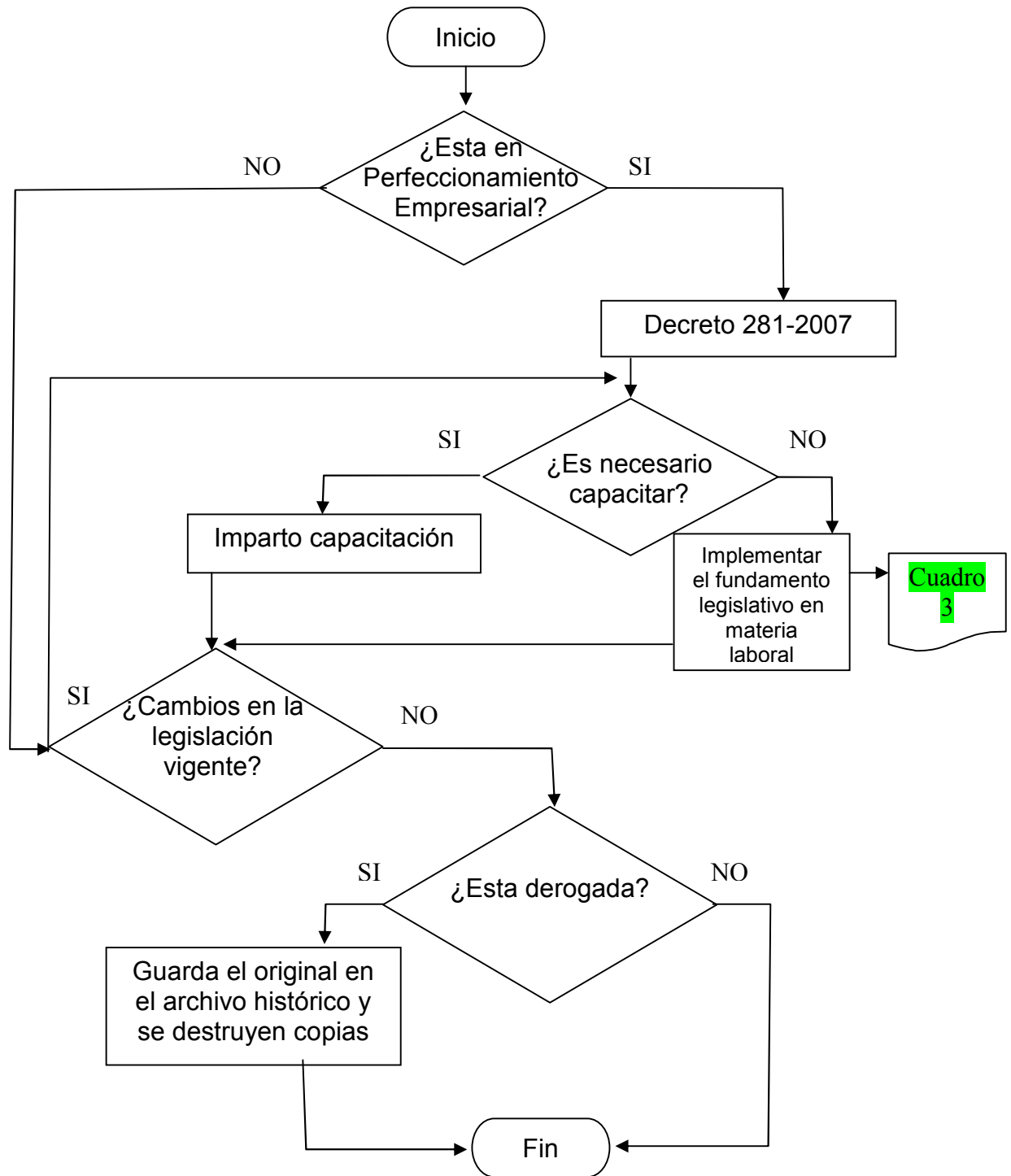


Figura 4 Procedimiento específico para la implantación del fundamento legislativo

2.7.4 Fase IV Monitoreo y control

Etapas 6 Seguimiento y mejora

En una primera etapa el seguimiento y mejora esta orientado a lograr la implantación adecuada del procedimiento legislativo en materia laboral para el área de los RRHH, y una vez implantado, 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 cumple con el principio de mejora continua aplicable a los diferentes sectores

2.8 Conclusiones parciales del capítulo

1. La experiencia de un procedimiento legislativo en materia laboral en instalaciones hoteleras es muy pobre además de que no se cuenta 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 en específicamente en el área de los RRHH.
2. 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 HOTEL OASIS PLAYA COCO.

3.1. Caracterización del Hotel Oasis Playa Coco.

El Hotel Playa Coco, se encuentra ubicado en la Unidad Turística Los Flamencos, específicamente en la zona conocida como playa La Jaula y abarca un área de 7Km aproximadamente. Se inició su construcción a fines del año 2000 y concluyó en febrero del año 2004, fue una obra preparada y dirigida por ALMEST Cayo Coco, diseñada en la Empley 2 de la Habana y la fuerza constructora predominante fue el contingente del MICONS en Cayo Coco. En su apertura el Hotel inicia sus operaciones como Hotel Playa del GRUPO DE TURISMO GAVIOTA. Construida en la primera línea de playa totalmente virgen, cuentan con 307 habitaciones distribuidas en bloques, de ellas 285 son estándar dobles, 3 para discapacitados, 18 suites, y 1 master suites, todas con el confort adecuados para un hotel categoría 4 estrellas. Es el único hotel en la cayería que cuenta con un restaurante Japonés Tokio además del Buffet Trinidad, un restaurante Italiano Venecia, un Marinero Santiago y varios puntos de ventas como el Aqua bar María, La Guantanamera, el bar Yolanda.

El Hotel hizo su apertura el día 26 de febrero del 2004, con 7 clientes pertenecientes al Tour Operador Canadiense Cubatur All Service y 2 turistas independientes con nacionalidad Española que llegaron directos, llegando a 86 clientes el día 28 del mismo mes, lo dos asesores son Cheff de cocina y el Cheff pastelero. De la plantilla cubierta 199 son hombres y 128 mujeres, con una edad promedio de 32 años, prevaleciendo el nivel profesional medio superior. Los trabajadores en temporada baja se insertan en la Escuelas de la Baja y desde que se comenzó a trabajar se han impartido acciones de capacitación impartándose los diferentes cursos para elevar el nivel de los trabajadores.

-Cursos de Haccp.

-Curso de Manipulación de los Alimentos.

-Cursos de diploma básico de Ingles.

-Cursos de dosificación de los productos Químicos.

-Cursos de Calidad.

- Curso de Control Interno.
- Curso de Medio Ambiente.

El ambiente laboral en estos momentos es aceptable, se han emprendido acciones por lograr una mayor satisfacción al cliente interno, mejorando la atención en cuanto a la alimentación, el transporte y la uniformidad.

A continuación se presenta mediante un esquema la estructura organizacional (Anexo3).

Características de la fuerza laboral

Con respecto al capital humano que laboran en el Hotel Oasis Playa Coco, cuentan con 343 trabajadores de plantilla fija entre los que se encuentran: 40 dirigentes, 169 de servicio, 43 técnicos y 103 obreros quedando distribuido el porcentaje como se muestra en la figura 3.1

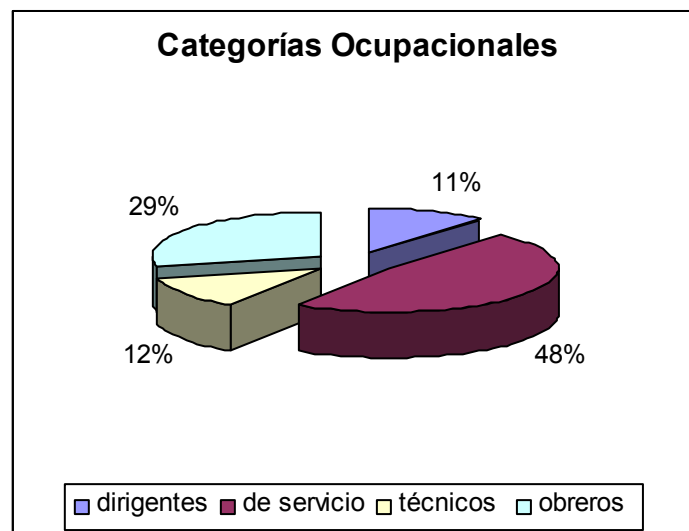


Figura 5. Categorías ocupacionales del Hotel Oasis Playa Coco. (fuente: Elaboración propia)

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

Tasa de plantilla masculina= total de personas masculino/Plantilla Total x 100%

Tasa de plantilla masculina=199/343 x 100 %= 58.01%

Tasa de plantilla femenina= total de personas femenina/Plantilla Total x 100%

Tasa de plantilla femenina=128/343 x 100 %= 37.31%

La composición de la plantilla por edades, se muestra en la figura 2

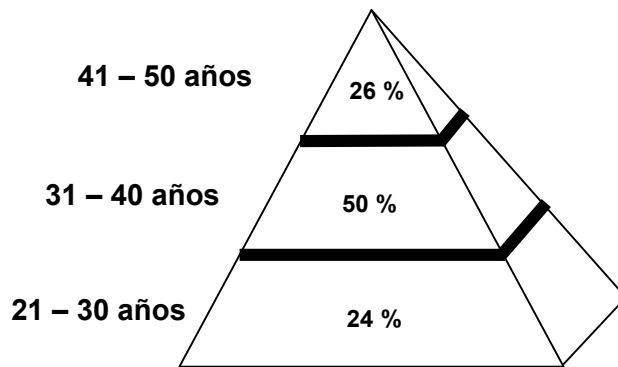


Figura 2. Pirámide de edades del Hotel Oasis Playa Coco.

La pirámide de edades ilustrada, refleja una estructura favorable para la instalación turística, ya que el 74 % de los empleados son menores de 40 años y solo el 26 % son mayores de 40 años. Esta proporción resulta ventajosa para el hotel, desde el punto de vista que puede trazar sus políticas de recursos humanos, 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.

3.2 Aplicación del procedimiento seleccionado para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en Hotel Oasis Playa 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.

Calcular el número de expertos.

Para la determinación del número de expertos se utilizó la expresión 3. Como resultado se obtuvo que debe ser 9 expertos. (Ver anexo 4).

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 s

- 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:

- Jefe de RRHH
- Técnico en RRHH
- Técnico en RRHH
- Asesor jurídico
- J' de servicios hoteleros
- Director adjunto
- Subdirector de RRHH
- Subdirector de economía
- Técnico A en gestión de RRHH

Paso 3.

Diseñar un instrumento de validación para aplicar a los expertos. Para realizar la validación se diseñó un instrumento (Ver Anexo 4), 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 Kendal 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 rea"

la primera no es alcanzada significación en la concordancia (De Arquer, 2006). El modelo de esta prueba estadística responde a la expresión siguiente:

$$W = \frac{S}{1/12 K^2 (N^3 - N) - K \Sigma T} \quad (4)$$

donde,

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

$$S = \Sigma (R_j - \Sigma R_j / N)^2 \quad (5)$$

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 el equipo de experto el cual ya están seleccionado el mismo esta compuesto por 9 expertos, como se determinó en el **Paso 2** antes descrito.

La descripción objeto del diagnóstico se muestra en la caracterización ya antes descrita 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 2), 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 Oasis Playa Coco.

Para punto de partida de la revisión de las legislaciones vigentes en esta instalación hotelera se parte de la aplicación de una encuesta realizada a trabajadores y directivos los que arrojaron los resultados siguientes.

La encuesta está validada con la técnica a utilizar, ya que cumple la condición de que el alfa de Cronbach's es mayor que el alfa fijada, tomando valor de 0.953 el rango y es muy buena, dando como resultado que los trabajadores del hotel no tienen conocimiento acerca de la legislación laboral, igual sucede con las encuestas aplicadas a los directivos que alfa de Cronbach's toma valor 1.

En el caso de las encuestas aplicadas a directivos arrojó la primera pregunta validada, "Si" a un valor de 6 frecuencia, No a un valor de 14% , para un total del 20% de frecuencia, en la pregunta dos se validó para un total del 20% de frecuencia, respondieron si 6%, y no 14%; en la pregunta tres para un total del 20% de frecuencia , respondieron si 6%, no 12%, no se 2%; en la cuarta pregunta un total del 20% , contestaron si 6, no 14; en la quinta pregunta un total del 20 % de frecuencia, respondieron si 6, no 14; en la sexta pregunta para un total del 20% de frecuencia, contestaron si 6, no 11, no se 3; en la séptima pregunta un total del 20% de frecuencia validadas, se contestaron 6 si , y no 14.

Y para el caso de las encuestas aplicadas a trabajadores los resultados fueron: La primera pregunta tuvo una validez del 8% de frecuencia, contestando si, 23 no y respondieron 9 no se, para un total del 40%; la segunda pregunta un total del 40%, contestaron si, no, no se, 8, 22, 10, en la tercera pregunta fue válida para una frecuencia de 40% respondieron no, en la cuarta pregunta contestaron 4 si, 19 no, 17 no se, para un total del 40% de frecuencia, en la quinta pregunta un total del 40%, respondieron si, no, con una frecuencia de 2, 38%, en la sexta pregunta contestaron 40% de frecuencia, con respecto si 8%, no 32%, en la séptima pregunta un total del 40% de frecuencia, respondieron si 4%, no 36%, en la octava pregunta un total del 40% de frecuencia, dijeron bastante 9%, pocas el 12%, ningunas 19%, en la novena pregunta un total del 40% de frecuencia, contestaron si 6%, no 34%, y en la décima pregunta un total del 40%, respondieron 8 si, 26 no, y 6 no se.

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

Aplicación e implementación del fundamento legislativo en materia laboral en el Hotel Oasis Playa Coco

El Hotel Oasis Playa Coco pertenece al GRUPO DE TURISMO GAVIOTA de las FAR, el cual por su origen tiene algunas legislaciones laborales específicas en el área de los recursos humanos, las cuales se muestran en la tabla que aparece en el (anexo 5).

Partiendo de cuáles son aquéllas legislaciones a implementar en el Hotel Oasis Playa 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 debe 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

1. Al aplicar el procedimiento en Hotel Oasis Playa Coco para integración del fundamento legislativo en materia laboral en el sector turístico cubano, demostró su factibilidad para el desarrollo de la actividad de gestión del capital humano en las empresas turísticas cubanas.
2. La aplicación del procedimiento en el Hotel Oasis Playa Coco permitió detectar las principales debilidades con 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 entidad para implementar los cambios en la legislación laboral vigente en el país.

CONCLUSIONES GENERALES

1. El análisis del fundamento legislativo laboral en el sector turístico cubano, específicamente el sector hotelero referido al capital humano, es un tema poco estudiado desde este enfoque hasta el momento y justamente de ahí parte su 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.
2. La necesidad de orientación en el flujo de la documentación legislativa con la que aun 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 en específicamente en el área de los RRHH.
3. 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.
4. Con la aplicación del procedimiento al caso del Hotel Oasis Playa Coco, se comprobó su efectividad, al identificar las principales debilidades del sistema y proponer un conjunto de mejoras encaminadas a eliminar las mismas, contribuyendo de esta forma a la mejora del desempeño de la actividad de recursos humanos del hotel, todo lo cual comprueba la validez de la hipótesis planteada.

RECOMENDACIONES

1. Definir estrategias de mejora en el área de recursos humanos del hotel que contribuyan a complementar las políticas propuestas en el capítulo tres (3) de la investigación.
2. Continuar la extensión y adecuación del estudio a otras áreas del hotel.
3. Generalizar el estudio al resto de las organizaciones del sector turístico hotelero del país.

BIBLIOGRAFIA

1. -----: *“Introducción al Proceso Laboral”*, 3ra. edición, José María Bosch Editor, S.A., Barcelona, 1996.
2. [<http://es.wikipedia.org/Wiki/Derecholaboral.definiciones>]
3. Aguirre, Sergio: *“Antecedentes históricos del movimiento obrero cubano”*, En: *“Ecos de caminos”*, Editorial Ciencias Sociales, La Habana, 1974.
4. Bayón Chacón, G. y Pérez Botija, E.: *“Manual de Derecho del Trabajo”*, D. Marcial Pons - Libros Jurídicos, cuarta edición, Madrid, 1963.
5. Bombalier López, Enrique: *“Las relaciones jurídico-laborales en Cuba neocolonial”*, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 1983.
6. Borges, Milo: *“Compilación ordenada y completa de la legislación cubana de 1899 a 1950”*, volúmenes I y II, Editorial Lex, La Habana, 1952.
7. De Buen L., Néstor: *“Derecho del Trabajo”*, novena edición, Editorial Porrúa S.A. México, 1994.
8. De Vera, Guillermo: *“El procedimiento laboral”*, artículo inédito, *Archivo de la Autora*.
9. Garcini Guerra y otros: *“Derecho Constitucional” II Parte*, Editora Universitaria, La Habana, 1975.
10. 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.
11. Marx, Carlos y Engels, Federico: *“Manifiesto Comunista”*, en: *“Obras Escogidas”*, Tomo I, Editorial Progreso, Moscú 1973, pp. 111-140.
12. 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.
13. Montero Aroca, Juan: *“El proceso laboral”* Tomos I y II, 2da. edición actualizada, Biblioteca Procesal, Librería Bosch, Barcelona, 1982.

14. Reyes Salía, Miguel. Derecho Laboral. Editora Ministerio de Educación Superior. 1977. La Habana, Cuba. 2.
15. Sala Franco, Tomás y otros: *“Derecho del Trabajo”*, novena edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.
16. Sánchez Roca, Mariano: *“Compilación ordenada y completa de legislación cubana de 1951 a 1958”*, volumen IV, Editorial Lex, La Habana, 1960.
17. Tellería Toca, Evelio: *“Los Congresos obreros en Cuba”*, Editorial Arte y Literatura, Instituto Cubano del Libro, La Habana, 1973.
18. Valencia Miron, Antonio J.: *“Introducción al Derecho Procesal Laboral”*, Proyecto Sur de Ediciones, S.A.L. Granada, 1993.
19. Viamontes Guilbeaux, Eulalia de la Caridad: *“Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación”*, Tomo I, La Habana, 2005.
20. Ley 13/ Ley de Protección e Higiene del Trabajo. 1977.
21. Ley 62 Código Penal. 2003
22. Acosta Pérez, Idalmis *“Procedimiento general para la integración del fundamento legislativo en materia laboral en empresas cubanas”*. *Memorias evento ECOTUR (2009)*.
23. Nunnally, J. C. . *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill. (1978)
24. Calero Vinelo, Arístides. *“Técnicas de Muestreo”*. La Habana: Editorial. Pueblo y Educación, 1978.
25. João Nunes Gageiro. *Análisis de datos para ciencias sociales SPSS*, Lisboa 2003

Anexo 1**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?
Si _____ No _____
2. ¿Sabe usted las consecuencias que traería el desconocimiento de la legislación laboral existente?
Si _____ No _____ No se _____
3. ¿Ha recibido algún curso de capacitación con respecto a la legislación laboral?
Si _____ No _____
4. ¿Ha sido informado de los cambios legislativos en materia laboral ocurridos en el país y EN EL MINTUR?
Si _____ No _____
5. ¿Ha sido afectado como trabajador por la aplicación de alguna resolución la cual considere contradictoria?
Si _____ No _____
6. ¿Cuanta 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?
Si _____ No _____
En Caso afirmativo ¿Esta satisfecho con el proceso?
Si _____ No _____
8. ¿Esta informado sobre las leyes laborales ?
Si _____ No _____
9. ¿Tiene conocimiento sobre la existencia de algún documento donde se agrupen las leyes laborales del MINTUR?
Si _____ No _____

MUCHAS GRACIAS POR SU SINCERIDAD.

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?
Si _____ No _____
2. ¿Esta definido dentro de su contenido de trabajo como directivo el conocimiento de las leyes laborales?
Si _____ No _____
3. ¿Esta informado si sus subordinados conocen sobre las leyes laborales que rigen en el MINTUR?
Si _____ No _____ No se _____
4. ¿Sus subordinados tiene confianza para plantearle los conflictos laborales que tienen?
Si _____ No _____
5. ¿Recibió formación profesional a fin con el derecho laboral?
Si _____ No _____
6. ¿Cree usted que coinciden las resoluciones dictadas por el MINTUR con la legislación laboral dictada por el Ministerio Trabajo Seguridad Social?
Si _____ No _____

MUCHAS GRACIAS POR SU SINCERIDAD.

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?

Anexo 2

Los convenios de la OIT ratificados por Cuba

Los Convenios de la OIT ratificados por Cuba son los 87 siguientes:
Esfera: Libertad Sindical:
<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<ul style="list-style-type: none"> - No. 29: Sobre el trabajo forzoso, 1930 - No. 105: Sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
Esfera: Igualdad de oportunidades y trato.
<ul style="list-style-type: none"> - No. 100: Sobre la igualdad de remuneración, 1951 - No. 111: Sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
Esfera: Empleo.
<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<ul style="list-style-type: none"> - 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.
<ul style="list-style-type: none"> - 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

- 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 públicas), 1949
- No. 95: Sobre la protección del salario, 1949
- No. 99: Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos agricultura, 1951
- No. 101: Sobre las vacaciones pagadas en la agricultura, 1952
- No. 106: Sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957.
- No. 120: Sobre la higiene (comercio y oficinas), 1960
- No. 131: Sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- No. 136: Sobre el benceno, 1971
- No. 140: Sobre la licencia pagada de estudios, 1974
- No. 148: Sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977.
- No. 155: Sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

Esfera: Seguridad Social.

- No. 3: Protección de la maternidad, 1919
- No. 12: Sobre la indemnización por accidentes del trabajo en la agricultura, 1921
- No. 17: Sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925.
- No. 18: Sobre las enfermedades profesionales, 1925.
- No. 19: Sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925
- No. 42: Sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934.
- No. 103: Sobre protección de la maternidad (revisado), 1956

Esfera: Trabajo de las mujeres.

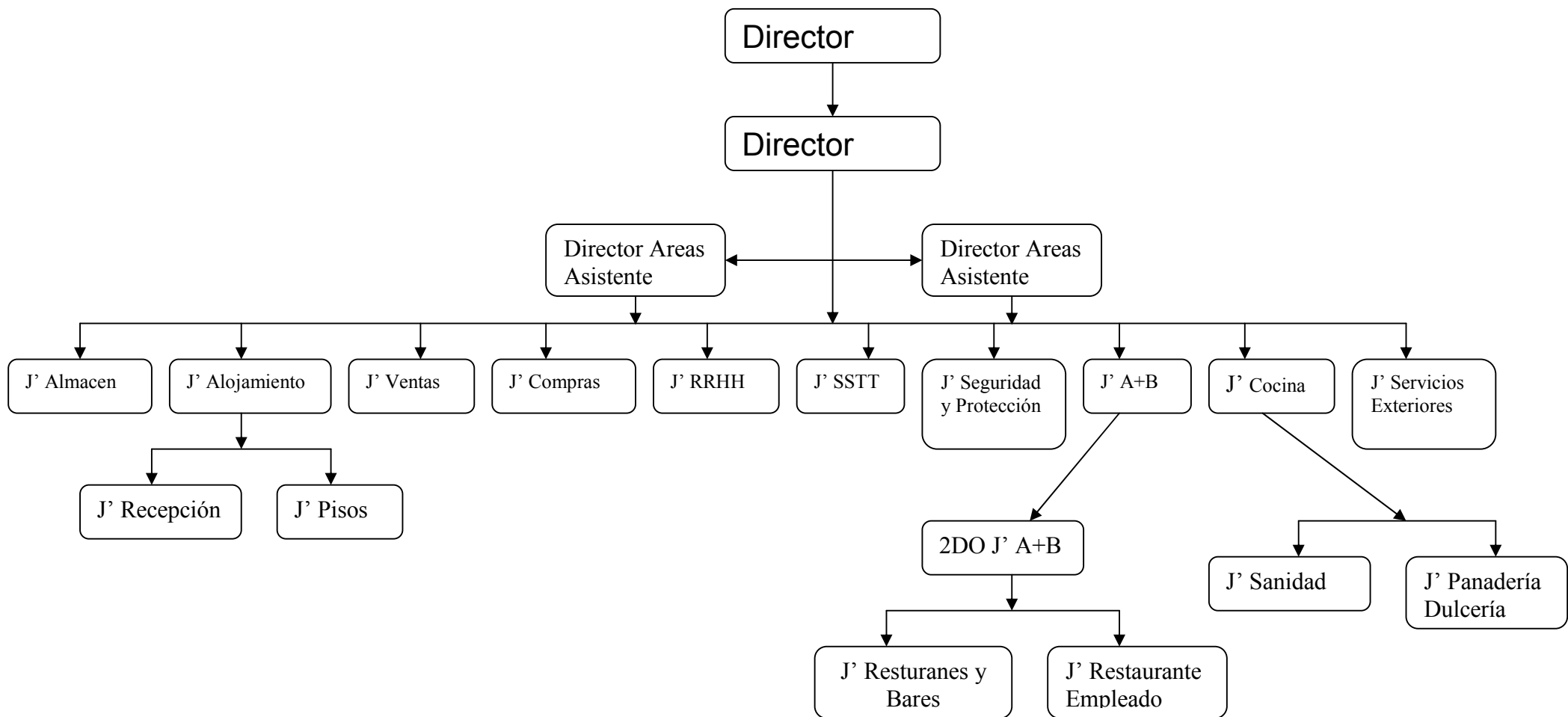
- No. 4: Sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919.
- No. 45: Sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935
- No. 89: Sobre el trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948

Esfera: Trabajo de los menores.

- No. 5: Sobre la edad mínima (industria), 1919
- No. 6: Sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919
- No. 10: Sobre la edad mínima (agricultura), 1921
- No. 33: Sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932.
- No. 59: Sobre la edad mínima (industria) (revisado), 1937.
- No. 60: Sobre la edad mínima (trabajos no industriales) (revisados), 1937
- No. 77: Sobre el examen médico de los menores (industria), 1946
- No. 78: Sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946.
- No. 79: Sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946
- No. 90: Sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948.
- No. 138: Sobre la edad mínima, 1973

Esfera: Trabajadores migrantes y trabajadores indígenas.
<ul style="list-style-type: none">- No. 21: Sobre la inspección de los migrantes, 1926- No. 97: Sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949.- No. 104: Sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955.- No. 107: Sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957.
Esfera: Categorías especiales de trabajadores.
<ul style="list-style-type: none">- 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:
<ul style="list-style-type: none">- No. 80: Sobre la revisión de los artículos finales, 1946- No. 116: Sobre la revisión de los artículos finales, 1961

Anexo 3. Organigrama del Hotel Oasis Playa Coco



ANEXO 4

CALCULO DEL NÚMERO DE EXPERTOS

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

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 5

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 las 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. El procedimiento de diagnóstico propuesto es adecuado
<i>Revisión 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>Aplicación e implementación del fundamento legislativo en materia laboral</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.

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 6

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

RESOLUCIÓN No 63 DEL 2006 Procedimiento para el acceso pleno a Internet

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, cuyas denominaciones, 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 inform

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 7

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

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 de los 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 del personal designado para ocupar 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 de Rehabilitación para
- **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
 - 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 "Combatientes 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

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 buros 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, mantienen 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 (

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**

- Mantiene 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 8**Lista de chequeo****SALARIO**

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

DISCIPLINA

	Si	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

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

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

	Si	No
RESOLUCIÓN No 71 del 2007		
RESOLUCIÓN No. 56 DEL 2006		
RESOLUCIÓN No. 60 DEL 2006		

INTERRUPTOS

	Si	No
RESOLUCIÓN No 72 del 2007.		

ADMISION AL EMPLEO

	Si	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 9

Resultado de la tabla spss de la aplicación de la encuesta a directivos:
Frequencies

Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
N	Valid	20	20	20	20	20	20	20
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1.7000	1.7000	1.8000	1.7000	1.7000	1.8500	1.7000
Median		2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000
Mode		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Sum		34.00	34.00	36.00	34.00	34.00	37.00	34.00

Frequency Table

P1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	6	30.0	30.0	30.0
	no	14	70.0	70.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

P2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	6	30.0	30.0	30.0
	no	14	70.0	70.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

P3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	6	30.0	30.0	30.0
	no	12	60.0	60.0	90.0
	no se	2	10.0	10.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

P4

		Frequenc y	Percent	V	Cumulative Percent
Valid	si	6	30.0	30.0	30.0
	no	14	70.0	70.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

P5

		Frecuenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	6	30.0	30.0	30.0
	no	14	70.0	70.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

P6

		Frecuenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	6	30.0	30.0	30.0
	no	11	55.0	55.0	85.0
	no se	3	15.0	15.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

P7

		Frecuenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	6	30.0	30.0	30.0
	no	14	70.0	70.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	20	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
1.000	2

Nota: Podemos decir que el Cronbach's Alpha es mayor que 0.9, muy buena ya que la fiabilidad es confiable por que toma valor 1 , por lo tanto según la técnica ampliada demuestra que los directivos no tienen conocimiento acerca de la legislación laboral.

Resultado de la tabla de la encuesta a trabajadores:

		Statistics							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2.0250	2.0500	2.0000	2.3250	1.9500	1.8000	1.9000	3.2500
Median		2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	2.0000	3.0000
Mode		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	4.00
Std. Deviation		.65974	.67748	.00000	.65584	.22072	.40510	.30382	.8086
Variance		.435	.459	.000	.430	.049	.164	.092	.65

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	si	8	20.0	20.0
	no	23	57.5	57.5
	no se	9	22.5	22.5
	Total	40	100.0	100.0

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	si	8	20.0	20.0
	no	22	55.0	55.0
	no se	10	25.0	25.0
	Total	40	100.0	100.0

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	no	40	100.0	100.0

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	si	4	10.0	10.0
	no	19	47.5	47.5
	no se	17	42.5	42.5
	Total	40	100.0	100.0

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	si	2	5.0	5.0
	no	38	95.0	95.0
	Total	40	100.0	100.0

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	8	20.0	20.0	20.0
	no	32	80.0	80.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	4	10.0	10.0	10.0
	no	36	90.0	90.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	bastante	9	22.5	22.5	22.5
	pocas	12	30.0	30.0	52.5
	ningunas	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	6	15.0	15.0	15.0
	no	34	85.0	85.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	8	20.0	20.0	20.0
	no	26	65.0	65.0	85.0
	no se	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	2.0250	.65974	40
P10	1.9500	.59700	40

Anexo 10

Cantidad de trabajadores por área.

	Directivos	Técnicos	Obreros	Servicios	Total
Director general	1	-	-	-	1
Director adjunto	1	-	-	-	1
Área asistente(Cubano)	1	-	-	-	1
Área asistente (Extranjero)	1	-	-	-	1
Almacén	1	-	-	4	5
Alojamiento	1	-	-	-	1
Ventas	-	-	1	-	1
Compras	1	1	-	-	2
RR.PP	1	2	-	-	3
Económicos	2	12	-	-	14
RR.HH	1	3	-	-	4
SS.TT	1	2	14	3	20
Seguridad y protección	6	4	-	24	34
Alimentos y bebidas	2	-	-	70	72
Cocina	6	-	76	-	82
Jardinería	1	-	8	-	9
Recepción	2	-	-	16	18
Animación	2	15	2	4	23
Dirección	3	4	1	-	8
Piso	6	-	1	48	55

