



1303

Protección jurídico administrativa de la trayectoria laboral

Rafael Rosa González y Lorgio Ángel González Dalmau



Editado por la Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso para eumed.net

Derechos de autor protegidos. Solo se permite la impresión y copia de este texto para uso personal y/o académico.

Este libro puede obtenerse gratis solamente desde

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1303/index.htm>

Cualquier otra copia de este texto en Internet es ilegal.

2013

Reseña biográfica de los autores:

Rafael Rosa González nació en 1959, con vínculo laboral desde 1978. Licenciado en Derecho y Master en Ciencia, ha incursionado en la Organización Nacional de Bufetes Colectivos de Manzanillo de 1993 al 2000; en Consultoría Jurídica de Granma de 2001 a 2011. Actualmente trabaja en la Empresa Azucarera Granma como asesor jurídico.

Lorgio Ángel González Dalmau, Yara 2 de marzo de 1953. Licenciado en Español-Literatura en el Instituto Superior Pedagógico de Manzanillo, Licenciado en Derecho en la Universidad de Granma y Doctor en Ciencias de la Educación por la Universidad de La Habana, trabaja actualmente como profesor Titular de Derecho en la Universidad de Granma, Cuba.

lgonzalezd@udg.co.cu

*“No pretendo abarcar la realidad infinita,
Sino marcar un punto en el infinito error”.*

Galileo.

Resumen.

La investigación con el **título**: “Protección jurídico-administrativa de la trayectoria laboral”, de los **autores** MSc. Rafael Rosa González y Dr. C. Lorgio Ángel González Dalmau, aborda en la **introducción** la siguiente interrogante como **Problema científico de la investigación**: ¿Cómo contribuir a una mayor efectividad del reconocimiento y protección de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo? Su **objeto de la investigación**: el reconocimiento y protección de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo y como **campo de acción**: la efectividad del reconocimiento y protección de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo en el municipio Bartolomé Masó. Se traza como **objetivo**: “Diseñar un Sistema de Acciones Jurídico-administrativas que contribuya a una mayor efectividad por la Dirección del reconocimiento de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo en el municipio Bartolomé Masó. Se emplearon **métodos teóricos** que permitieron las generalizaciones teóricas y los **empíricos** en la constatación de la realidad. El **desarrollo** se estructura en tres capítulos que abordan: fundamentos teóricos y legales de la seguridad social, el reconocimiento de la trayectoria laboral y los conflictos legislativos; se caracteriza laboralmente al Municipio y se valora, el comportamiento del reconocimiento de la trayectoria. Se diseña un Sistema para la protección a la trayectoria laboral, y se valora el criterio emitido por especialistas. **Las conclusiones y recomendaciones** corroboran el problema científico planteado y la viabilidad de la solución presentada para el cumplimiento del objetivo propuesto. **La actualidad de la investigación** está dada en que constituye la respuesta a un reclamo de miles de trabajadores que al concluir su vida laboral activa confrontan dificultades con el reconocimiento de su

trayectoria laboral. Su **novedad científica** se expresa en la aplicación del método Sistémico Estructural Funcional que ofrece una concepción holística del proceso al integrar coherentemente las categorías de los niveles Mega, Macro y Micro, y el **aporte práctico**: un Sistema de Acciones Jurídico-administrativas que contribuye una mayor efectividad del reconocimiento y protección de la trayectoria laboral en el municipio Bartolomé Masó.

ÍNDICE.

TABLA DE CONTENIDO	PÁGINA
Introducción.	8
CAPITULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y LEGALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.	18
1.1 Evolución histórica a nivel global.	18
1.1.2.- Antecedentes de la Seguridad Social en Cuba.	24
1.2.- Fundamentos legales de la Seguridad Social en Cuba.	28
1.2.1.- Reconocimiento de la trayectoria laboral.	30
1.3.- Papel protagónico de la Dirección de los Recursos Humanos en la tramitación, protección y reconocimiento de la trayectoria laboral en la movilidad de la fuerza de trabajo.	35
1.3.1.- La administración o gestión de los recursos humanos.	42
1.4 .- El procedimiento administrativo para el reconocimiento de la trayectoria laboral en Cuba.	46
1.4.1.- Conflictos legislativos y obstáculos existentes para reconstruir la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo.	60
Conclusiones parciales capítulo I.	61
CAPÍTULO II. RECONOCIMIENTO DE LA TRAYECTORIA LABORAL EN EL MUNICIPIO BARTOLOMÉ MASÓ.	62
2.1.- Datos generales del municipio.	62
2.2.- Comportamiento del reconocimiento de la trayectoria laboral en Bartolomé Masó.	65
2.2.1.- Comportamiento del reconocimiento de la trayectoria laboral según criterios de la dirección del INASS.	69
2.2.2.- Comportamiento del reconocimiento de la trayectoria laboral según criterios de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social.	73
Conclusiones parciales del capítulo II.	80

TABLA DE CONTENIDO	PAGINA
CAPÍTULO III. SISTEMA PARA LA PROTECCIÓN A LA TRAYECTORIA LABORAL EN EL MUNICIPIO BARTOLOMÉ MASÓ.	82
3.1.- Fundamentos teóricos, estructurales y funcionales del sistema para la protección a la trayectoria laboral.	82
3.1.1.- Operativización del sistema en el nivel micro.	87
3.1.2.- Operativización del sistema en el nivel macro.	96
3.1.3.- Operativización del sistema en el nivel Mega.	97
3.1.4.- Sistema de acciones a desarrollar en cada nivel.	98
3.2.- Criterio de Especialistas y Directivos.	105
Conclusiones parciales del capítulo III.	108
Conclusiones y Recomendaciones.	109
BIBLIOGRAFÍA.	111
ANEXOS.	126

INTRODUCCIÓN.

Los Sistemas de Seguridad Social constituyen históricos logros a lo largo de siglos y estas conquistas sintetizan el carácter humano, justo y solidario de una sociedad y su sistema político. Cuba dio a la Seguridad Social un nuevo sentido y un mayor alcance, así desde la Ley de reforma Constitucional del 20 de diciembre de 1960, el Estado cubano tiene el insoslayable e insustituible papel de garantizar las normas que sustentan el sistema de Seguridad Social, los recursos financieros para su ejecución y el control eficaz de su utilización. (Romero, 2002)

En el proceso laboral se establece la relación del hombre con la naturaleza, con los medios de producción y con otros hombres, este como factor fundamental, necesita no solo de la protección de su seguridad física, sino también, de la obligación de sus semejantes encargados de actualizar, ordenar, archivar la documentación de su vida laboral porque de esta depende en gran medida el disfrute de una plena seguridad social, los años de servicios son los eslabones que conforman una cadena del tiempo dedicado a la honrosa tarea que desempeña el hombre en su vida, el trabajo. (Santos, 2006)

Después de concluida la reorganización administrativa y financiera de los seguros sociales, se inició el proceso de elaboración de una ley de seguridad social. Los trabajadores la conocieron en su redacción original, la discutieron en asambleas generales en sus centros de trabajo y la aprobaron.

El primero de mayo de 1963 luego de esa amplia consulta de los trabajadores se puso en vigor la Ley No. 1100/63 que estableció el primer sistema integral de seguridad social en Cuba, un sistema armónico y coherente de protección

social a partir de los principios de solidaridad, universalidad, comprensividad e integridad.

Universalidad: comprende el 100% de los trabajadores y sus familiares y a toda la población al relacionarse con las personas protegidas.

Comprensividad: protege a los trabajadores ante enfermedad y accidentes de origen común o profesional, maternidad, invalidez (total o parcial) y vejez y en caso de muerte del trabajador protege a la familia.

Integridad: las cuantías de las prestaciones son proporcionales al aporte social de los trabajadores, cuantificado por el tiempo de servicio prestado y el nivel de los salarios devengados.

Entre los fundamentales logros de la Ley No. 1100 estuvieron:

Reafirmó la responsabilidad del estado en cumplimiento de las obligaciones derivadas del Sistema de Seguridad Social y el principio de exención de cotizaciones u otras contribuciones por el trabajador y el jubilado.

Amplió la protección al 100% de los trabajadores asalariados incluyendo a los asalariados del campo y sus familiares.

Estableció un régimen coherente de prestaciones articulándola para asegurar su disfrute sin interrupción.

Comprendió entre las contingencias cubiertas el accidente de trabajo y la enfermedad profesional, abandonando la antigua teoría del “riesgo profesional” y adoptando un criterio social en la prevención, asistencia y rehabilitación.

Abarcó la maternidad.

Incluyó en el cuadro de prestaciones a la enfermedad común y al accidente de origen común, cuyo seguro social no existía antes en Cuba.

Reconoció a los fines de la seguridad social los tiempos de servicios prestados en cualquier actividad laboral en todo tiempo. (Ley 1100 de 1963)

Actualmente el ordenamiento jurídico no ha sido suficientemente integral en este sentido, aún las normas vigentes no satisfacen la prioridad de protección que necesitan tener los años de servicios de los trabajadores, en lo que a documentación se refiere, son solo los expedientes laborales el único archivo personal más relevante que relata el tiempo dedicado por el hombre a determinadas labores y funciones. (Viamontes, 2007) El expediente, conformado por una documentación que puede transitar por varios organismos y funcionarios, lo manipulan de forma diferente y no todos con apego a la norma e innumerables son las deficiencias y violaciones que se cometen a diario en la confección de estos documentos que van formando parte del mencionado expediente. Son incalculables también los trabajadores perjudicados en este sentido, quienes laboran meses, años en determinados organismos y por ineficiencias de otros, hoy no pueden acreditar sus años de servicios, después de concluida la vida laboral en edad pero no en tiempo. Además, se adicionan a esas ineficiencias, las fatales acciones de la naturaleza con sus desastres, los cuales cada año son de mayores intensidades y pueden desaparecer instalaciones donde se conservan la vida laboral de una gran masa de trabajadores, de las que en ocasiones no hay indicios en ningún otro lugar; de igual forma puede suceder con los incendios que convierten en ceniza todo material sensible al calor como el papel y en esta situación la ley solo prevé reconstruir el tiempo laborado en la entidad donde ocurre el incidente o extravío.

La presente investigación es resultado de la irritación, resentimiento, y angustia que muestran trabajadores que tienen desactualizada su trayectoria laboral en edad próxima a su jubilación, los cuales han concurrido a consultas ante la Consultoría Jurídica y ante los directivos de las distintas organizaciones administrativas a que pertenecen y ante los especialistas del Instituto Nacional de asistencia y Seguridad social (INASS) en el municipio de Bartolomé Masó para que se le actualicen el tiempo de servicio y se reconstruya su historia laboral. Existe incompetencia y falta de interés por los directivos de tales organizaciones para resolver la situación a los perjudicados. Este problema tiene su trascendencia a lo largo y ancho del país; en un gran por ciento le falta restaurar el período de servicio que prestaron en el municipio, y en otras regiones de la Isla. Al no presentar el modelo SC-6 y la tarjeta SNC-225 actualizada con la trayectoria laboral, han concurrido a los distintos organismos y entidades en las que trabajaron en un período aproximado de 1 a 30 años, y no han podido obtener la documentación creada en dicha etapa. Otros no tienen acreditado el tiempo laborado en su centro de trabajo; algunos casos abandonaron la entidad y abrieron nuevos expedientes sin certificar los años de servicios ya prestados, y en el momento crucial para obtener el seguro social han concurrido a los lugares donde se desempeñaron en determinadas ocupaciones y no ha sido posible obtener la prueba de los años de servicios prestados, debido a los cambios estructurales y organizativos de los que han sido objeto las entidades empleadoras.

La dirección en las distintas estructuras organizacionales juega un papel predominante para que con el capital humano que le es subordinado lograr cumplir con las estrategias diseñadas en cada organización administrativa para

con el empleo de la dirección por objetivo se logre el objeto social que le es a fin a cada organización. (Del Toro, 2004) El capital humano no es solo conocimiento y habilidades, sino además una nueva conciencia para acometer los retos en el uso y desarrollo de la tecnología, para alcanzar la eficiencia, uso racional de los recursos, productividad y calidad de los resultados productivos con la combinación de los principios de la dirección y la aplicación de los cuatro principios básicos como la organización del trabajo, la planificación, la ejecución y el control utilizando el principio de la indelegabilidad de la responsabilidad que tiene toda dirección en cualquier organización administrativa para alcanzar el éxito, cumplir la tarea encomendada. (Gandarilla, 2010)

Por lo que en tal sentido se tiene mucho que reorganizar, abordar la situación actual y los desafíos de la seguridad social es una forma de perfeccionar la estrategia de desarrollo de este seguro, hasta convertirla en la mejor del mundo, sobre la base del mandamiento martiano de conquistar toda la justicia ciudadana.

Teniendo en cuenta a la situación problemática presentada, la siguiente interrogante se erige como **Problema científico de la investigación:**

¿Cómo contribuir a una mayor efectividad del reconocimiento y protección de la trayectoria laboral?

Objeto de la investigación: el reconocimiento y protección de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo.

Campo de acción: efectividad del reconocimiento y protección de la trayectoria laboral en el municipio Bartolomé Masó.

Objetivo de la investigación:

“Diseñar un Sistema de Acciones jurídico-administrativas que contribuya a una mayor efectividad por la Dirección del reconocimiento de la trayectoria en el municipio Bartolomé Masó”.

Para cumplir el objetivo propuesto y dar respuesta al problema científico, se plantearon las siguientes **preguntas científicas**:

- 1.- ¿Cuáles son los fundamentos teóricos y legales para el reconocimiento y protección de la trayectoria laboral?
- 2.- ¿Qué particularidades presenta el reconocimiento y protección de la trayectoria laboral en el municipio Bartolomé Masó?
- 3.- ¿Qué características debe poseer un Sistema de Acciones Jurídico-administrativas que contribuya a una mayor efectividad del reconocimiento y protección de la trayectoria laboral en el municipio Bartolomé Masó?

Para alcanzar el objetivo trazado en correspondencia con las preguntas científicas, se desarrollan las siguientes **tareas científicas**:

- 1.- Determinación de los antecedentes históricos del reconocimiento y protección de la trayectoria laboral.
- 2.- Análisis de los referentes teóricos y legales que permiten fundamentar el reconocimiento y protección de la trayectoria laboral.
- 3- Caracterización del estado actual que presenta el reconocimiento y protección de la trayectoria laboral en el municipio Bartolomé Masó.
- 4.- Elaboración de un Sistema de Acciones Jurídico-administrativas que contribuya a una mayor efectividad del reconocimiento y protección de la trayectoria laboral en el municipio Bartolomé Masó.

El enfoque metodológico general que sirve de marco a la investigación es el **Dialéctico**, a través del cual se expresa el enfoque sistémico general de la investigación que permite el análisis e integración de diferentes métodos, procedimientos y técnicas investigativas, además, establecer la relación dialéctica entre el nivel social e institucional que se expresa en el Sistema de Acciones Jurídicas para contribuir a una mayor efectividad del reconocimiento de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo.

Entre los principales métodos y técnicas se encuentran los siguientes:

Teóricos:

- **Histórico lógico:** permitió estudiar el objeto en su desarrollo y contradicciones; valorar el comportamiento del registro, conservación y reconocimiento de la trayectoria laboral en el municipio Bartolomé Masó, así como su relación con otras zonas del país cuyos obreros laboraron en este municipio.
- **Analítico-sintético e inductivo-deductivo:** permitió el estudio de los fundamentos teóricos y la delimitación de los presupuestos necesarios para la solución del problema científico abordado en la investigación; el estudio y generalización del contenido bibliográfico y llegar a conclusiones.
- **El enfoque sistémico:** se concretó en la concepción general de la investigación para la conformación del diagnóstico y la propuesta general, estableciendo los nexos entre los diferentes niveles del sistema de dirección y sus categorías.
- **La modelación:** en el diseño del Sistema de Acciones Jurídico-administrativas.

- **Sistémico Estructural Funcional:** en la elaboración de la estructura del Sistema de acciones, sus niveles de aplicación: Mega, Macro y Micro; y establecer la relación dialéctica entre las categorías del sistema y sus funciones.

Empíricos:

La observación participante: desde la óptica y el quehacer de abogado en la búsqueda de solución a los casos en que se dificulta el reconocimiento a la trayectoria laboral de los trabajadores debido a la no existencia de documentos que los acrediten.

Estudio de documentos: permitió actualizar al investigador sobre las disposiciones y normativas acerca del reconocimiento de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo; así como de las estadísticas que reflejan el estado del referido problema en el municipio Bartolomé Masó.

La encuesta: permitió constatar de modo general el criterio de funcionarios y afectados sobre el objeto de investigación.

La entrevista: permitió valorar de modo específico el criterio de funcionarios y afectados por las dificultades en el reconocimiento de la trayectoria laboral.

Consulta a especialistas: para valorar con criterios externos al proceso de investigación la viabilidad del Sistema de Acciones propuesto.

Estadístico:

Estadística descriptiva: en el procesamiento de la información obtenida fundamentalmente de la aplicación de los métodos empíricos que permitió caracterizar el estado actual del reconocimiento de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo en la provincia Granma.

La actualidad de la investigación:

La investigación constituye la respuesta a un reclamo de miles de trabajadores que al concluir su vida laboral activa confrontan dificultades con el reconocimiento de su trayectoria laboral al no existir la documentación que avale los años laborados en su trayectoria laboral, lo que constituye inconformidad pues conlleva a imprecisiones en la deducción de la remuneración que recibe el trabajador por la Seguridad Social e incluso a sustituir esta por una pensión muy inferior a la que le pertenece.

La **novedad científica de la investigación** se expresa en la aplicación del método Sistémico Estructural Funcional para el diseño de un Sistema de Acciones Jurídico-administrativas que contribuya a una mayor efectividad del reconocimiento de la trayectoria laboral en el municipio Bartolomé Masó, que ofrece una concepción holística del proceso al integrar coherentemente las categorías de los niveles Mega, Macro y Micro.

El aporte práctico se materializa en la elaboración y validación de un Sistema de Acciones Jurídico-administrativas que contribuya a una mayor efectividad del reconocimiento y protección de la trayectoria en el municipio Bartolomé Masó.

Estructura de la tesis.

La tesis se estructura en INTRODUCCIÓN la cual presenta la situación problemática y el diseño que sigue la misma; tres CAPÍTULOS: capítulo I: Fundamentos teóricos y legales de la seguridad social, que abarca la evolución histórica de la Seguridad Social, los antecedentes de la Seguridad social en Cuba, sus fundamentos legales; el reconocimiento de la trayectoria laboral y el papel protagónico de la Dirección en este aspecto y los conflictos

legislativos que existen en el reconocimiento de la trayectoria laboral. Capítulo II. Reconocimiento de la trayectoria laboral en el municipio Bartolomé Masó. En él se caracteriza laboralmente al Municipio y se valora, a través de los instrumentos aplicados, el comportamiento del reconocimiento de la trayectoria laboral. Capítulo III. Sistema para la protección a la trayectoria laboral en el municipio Bartolomé Masó. En él se fundamentos teóricos, estructurales y funcionales del sistema para la protección a la trayectoria laboral, se presenta la operativización del Sistema en los niveles Mega, Macro y Micro; se diseña el sistema de acciones que se propone y se valora el criterio emitido por los expertos. Luego se presentan las CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, la BIBLIOGRAFÍA y los ANEXOS.

CAPITULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y LEGALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

En el presente capítulo se presenta un esbozo sobre el surgimiento y la evolución histórica de las instituciones que constituyen la Seguridad Social, además se fundamentan los presupuestos teóricos y jurídicos para su aplicación en Cuba.

1.1. Evolución histórica a nivel global.

Con la evolución de las relaciones de trabajo en que ha incursionado la especie humana para satisfacer sus necesidades materiales y espirituales, se han institucionalizado distintos diseños y sistema de Seguridad y Asistencia Social, de acuerdo con el desarrollo de las relaciones de producción. Siguiendo este criterio, el investigador realiza un análisis de los principales aportes en los diferentes sistemas de Seguridad Social en Europa, Norteamérica, América Latina, hasta llegar a las especificidades de Cuba.

EUROPA.

Unos de los dos grandes antecedentes de lo que es la Seguridad Social en la actualidad, fueron instrumentados en Alemania en la primera mitad del siglo XIX, época en que el desarrollo industrial alemán recibe un fuerte impulso que alcanzó su auge en el año 1850. Este periodo se caracterizó por la emisión de políticas tendientes a favorecer el desarrollo industrial, generándose un acelerado aumento de la producción manufacturera, lo que permitió la unidad política, y se desarrolla a su vez, el sistema ferroviario que acrecentó la actividad económica y fortaleció el Sistema Aduanal. (Gutiérrez, Kerber, Santa Cruz y Salazar Santana, 1995 p.3)

En 1883 entró en vigor el Seguro Obligatorio de Enfermedad, que incluía prestaciones de enfermedad, maternidad y muerte, siguiéndole el Seguro de Accidente de Trabajo para Obreros y Empleados de la Industria en 1884 y por último en 1889 el Seguro de Invalidez y Vejez. Todos los patronos tenían obligación de asegurar a sus obreros. (Gutiérrez et al, 1995)

La expresión resumida del objetivo de la creación del Seguro Social obligatorio en Alemania por Bismark “el Canciller de Hierro” ilustra sobre su necesidad histórica:

“un hombre que tiene asegurados su porvenir, su vejez tranquila, el bienestar de sus familiares; no es un anarquista ni atenta contra la vida del Emperador; démosle ahora a los pobres aquello a lo que tienen derecho antes de que nos lo arrebaten por la fuerza.” (Bismarck, Otto, citado por Gutiérrez et al, 1995 p.5)

En el informe que elaboró Beveridge, se describe la propuesta para instrumentar el Plan para la Seguridad Social como parte de un amplio programa de reformas sociales encaminadas a resolver no solo el problema de la necesidad, sino que se ocupa también de los otros cuatro males gigantes: la Enfermedad, la Ignorancia, la Suciedad y la Ociosidad. Y define la Seguridad Social como “el mantenimiento de los ingresos necesarios para la subsistencia” (Beveridge, 1987 p.12) lo que provocó por un lado abarcar a la mayor cantidad de ciudadanos y no solo a los trabajadores asalariados; y por otro conceder nuevos beneficios monetarios para entierros, maternidad, educación, salud, cuidados médicos y post médicos, así como extender los beneficios en casos de desocupación e incapacidad. (Gutiérrez et al 1995 p.7)

NORTEAMERICA.

Para analizar la evolución histórica de la Seguridad Social en los **Estados Unidos** de Norteamérica es digno destacar que hacia fines de la Primera Guerra Mundial la sociedad, primordialmente agraria, se convertía en una sociedad urbana e industrializada. En la década de 1920 escenificó un desarrollo económico prácticamente ininterrumpido, resultado de inversiones masivas basadas en una acelerada expansión de los sectores de la Construcción, los servicios y una fuerte demanda de bienes de consumo duraderos, como aparatos eléctricos y automóviles. (Gutiérrez et al 1995 p.9)

En 1935, el presidente Franklin D. Roosevelt. Promulgó el Programa Federal de Aseguramiento Social, conocido simplemente como Seguridad Social (Social Security), el cual emergió como parte de la respuesta del gobierno federal a los problemas que aquejaban a la población selecta y desprotegida.

En 1937 el Consejo Consultivo de Seguridad Social, que fue el primero de muchos a estudiar y hacer recomendaciones, encontró fundamentalmente, una aprobación a la contribución para el aseguramiento de ancianos como una forma reducir la confianza puesta en los test de ayuda financiera.

El programa para ancianos fue el primer paso para proveer protección a los trabajadores de los Estados Unidos contra la pérdida de sus ganancias. El presidente Roosevelt, al firmar el proyecto de ley del Seguro Social, enfatizó:

“Esta ley, también, representa una piedra angular en una estructura que está siendo construida, pero de ninguna manera está completa.” (Roosevelt, 1987 p.12) reforzando la idea que había expresado con anterioridad, en el sentido de que no había razón para cada niño norteamericano no estuviera asegurado “de la cuna a la tumba”.

En 1958 se eliminaron los requisitos en curso para beneficio de incapacidad y los beneficios fueron extendidos a las esposas y los hijos de los trabajadores incapacitados.

El congreso en 1985 con sus proyecciones de largo plazo mostraron que el declive en la tasa de nacimiento y el incremento de la expectativa de vida tiene efectos negativos sobre la Seguridad Social porque los Estados Unidos experimentaron un período de espiral inflacionaria y alto desempleo, junto con una tasa de crecimiento baja, o francamente negativa; lo que creó una doble problemática en el corto plazo.

Por último, las nuevas proyecciones de largo plazo mostraron que el declive en las tasas de nacimientos y el crecimiento de la expectativa de vida tienen efecto negativo sobre la Seguridad Social: en el siglo XXI, pocos trabajadores pagaron impuestos mientras que los jubilados siguieron recibiendo sus pensiones.

Una sola palabra define la Seguridad Social y el cuidado de la salud en Estados Unidos: crisis, crisis ampliada en el acceso de los derechohabientes: crisis relativa en la calidad de la atención y sobre todo, una grave crisis en los costos del sistema de Seguridad Social, tanto para el Estado, como para patronos, empresarios, trabajadores, individuos y la economía en general, es quizás una crisis más amplia del estado benefactor. En la sociedad rural primaria del temprano **Canadá**, la salud y el bienestar eran la responsabilidad de los individuos y su familia, apoyados por actividades de caridad de Iglesias y comunidades. La ayuda financiera para los pobres en la pre-confederación de Canadá fue una función de parroquias, municipios, organizaciones filantrópicas, amigos y parientes. Los gobiernos federales y provinciales no

intervinieron en iniciativas de gran escala para el alivio de los pobres sino hasta los primeros años del siglo XX o más tarde. Conforme Canadá se fue desarrollando, todos los niveles de gobiernos federales, provincial y municipal, introdujeron medidas para asegurar un buen nivel de vida para todos. La organización de los servicios médicos en **Canadá** tiene grandes diferencias con la de Estados Unidos; a pesar de su cercanía geográfica y orígenes históricos – culturales. Cuenta actualmente con uno de los servicios de Seguridad Social más avanzado del mundo, es necesario revisar los aspectos históricos que conforman este modo de organizar la salud. (Gutiérrez et al, 1995 p.23)

La raíz del más popular de los programas sociales de Canadá pueden ser trazados en el Acta Británico Norteamericano de 1867 (British North American Act Oh 1867) que estableció los parámetros de responsabilidad para el Sistema de Cuidado a la Salud Canadiense, por ejemplo: todos los aspectos del sector hospitalario – desde la construcción y mantenimiento de facilidades hasta los cuidados médicos que se ofrecen dentro de los hospitales cayeron en las esferas de los gobiernos provinciales, mientras que el gobierno federal fue responsabilizado para el cuidado de grupos tales como los indios americanos, los esquimales y el personal militar, así como por la legislación de medicina y alimento.

El Acta del Parlamento Británico proveyó la base constitucional del gobierno de Canadá – especificó que el cuidado de la salud estuviese bajo jurisdicción de los gobiernos provinciales. Canadá no tiene un sistema de cuidado de la salud, tiene colección de planes provinciales.

El concepto de un programa de aseguramiento social públicamente asistenciado en Canadá fue introducido por primera vez en 1919 y en 1957 se

combina un sistema universal para toda la nación.

AMERICA LATINA.

Destacable es la visión totalizadora de los problemas y las soluciones sociales que tuviera Simón Bolívar, quien en su gesta emancipadora de la América al Sur del río Bravo dedicó una parte de su pensamiento y sus tesis socio-políticas al problema del empleo en las insipientes sociedades capitalistas latinoamericanas, es, así que en la Segunda Proclama de 1808 se pronunció por el desarrollo de la Seguridad Social. En la trayectoria de la Seguridad Social es destacable el Sistema que surgió en **México** en 1910 con la Revolución Mexicana, personas con renombre internacional como José María Morelos y Pavón, Ricardo Flores Magón, Benito Juárez Maza, Francisco Ignacio Madero, Venustiano Carranza y Álvaro Obregón, son señalados como los precursores del Seguro Social. (García, 1987). La idea del Seguro Social ya estaba presente desde principios del siglo XX. En julio de 1907 el Dr. Eduardo Leciaga escribió un artículo donde menciona la importancia de la creación de un Seguro De Vida Y Enfermedad para todos los trabajadores. Posteriormente en 1911, Madero insistió en la expedición de leyes sobre pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo, así como una toda legislación obrera. En ese mismo año se encuentran otros ejemplos como el Plan Político Social proclamado por los estados de Guerrero, Michoacán, Campeche, Puebla y el Distrito Federal.

Se puede sintetizar que la Seguridad Social en México surgió en una etapa de reestructuración de la economía, que pretendía dejar atrás las bases agrícolas existentes hasta principios del siglo XX y dar paso a un proceso industrializador que aceleraría el tránsito de la nación hacia una “economía

moderna”, en ese momento existía una gran cantidad de trabajadores agrícolas desempleados, consecuencia del mismo proceso revolucionario, los que presionaban al Estado con el objeto de encontrar satisfacción a sus necesidades vitales y de mejorar sus condiciones materiales de existencia, como acceder a servicios de vivienda, agua, electricidad, drenaje, educación y salud. Esta es la situación que con matices diferentes, se reitera en cada uno de los países latinoamericanos.

1.1.2.- Antecedentes de la Seguridad Social en Cuba.

Después de concluida la Guerra de Independencia, la Seudo República proclamada el 20 de Mayo de 1902 heredó los problemas sociales y económicos de la época colonial española: economía agrícola atrasada tecnológicamente, incipiente capitalismo, y relaciones de producción y dirección sociopolítica con marcados rasgos del feudalismo propio del Estado monárquico ibérico.

En estas condiciones la situación laboral de la clase obrera era pésima, con una desorganización completa en la forma de regular las relaciones entre obreros y patronos.

El primer intento organizativo ocurre en 1914, cuando se celebra el Primer Congreso Obrero. (Morales, 2004) Las demandas se encaminaban a la exigencia de establecer leyes de seguro laboral y de pensión por invalidez, vejez y muerte, así como normas que protegieran a la madre trabajadora y al niño.

En Junio de 1916 se dictó una Ley Sobre Accidentes del Trabajo y enfermedades Profesionales, que se limitaba a establecer una dieta en sustitución del salario por un término no superior a un año, las obligaciones de

pago eran asumidas por una Compañía de Seguros. El procedimiento siempre se viciaba en la práctica en contra del trabajador. (Carreras, 1989)

Hasta 1920 se dictaron legislaciones separadas para diversos sectores o segmentos obreros, como: la de los empleados de comunicaciones, la de los funcionarios del poder judicial y empleados de la Administración Pública, la Policía.

El período comprendido desde 1925 hasta 1933 estuvo caracterizado por una legislación laboral escasa, dispersa, que no trataba todas las cuestiones que le interesaban a la clase obrera. (Morales, 2004)

En los años 1939 y 1940 ocurren dos hechos relevantes: la fundación de la Confederación de Trabajadores de Cuba (CTC), y la entrada en vigor de la Constitución de 1940. En esta última aparecieron reflejadas muchas de las aspiraciones por las que luchó el proletariado cubano en materia laboral y de seguridad social. Las bases de la Jurisdicción Laboral están definidas en esta Constitución, (Carreras, 1989) que reconoció a la Seguridad Social, como un derecho de los trabajadores. El auge del movimiento obrero en esta etapa favoreció la aparición de normas complementarias de la Constitución, que rigió hasta el 10 de Marzo 1952, y luego desde febrero de 1959 hasta el año 1975.

Entre el 1940 y el 1958 se crearon otras instituciones de Seguro Social, hasta llegar al número de 52, al momento de triunfar la Revolución. Una de las primeras medida adoptadas por el gobierno Revolucionario, fue la de dotar de fondos a las cajas de retiro, para poder pagar las pensiones de los trabajadores. En el propio 1959 la Ley 214 le dio protección a las víctimas de la Guerra de Liberación. Se creó al Ministerios de Bienestar Social con el fin de

atender las necesidades de la población desempleada y se estableció la indemnización a favor de personas afectadas por disposiciones o acciones del poder revolucionario. (Carreras, 1989)

Mediante la Ley 351 de mayo de 1959 fue creado el Banco de los Seguros Sociales de Cuba (BASESCU) con el objetivo de unificar las Cajas de retiro y ampliar la cobertura económica de los trabajadores. En 1960 esta actividad es asumida por el Ministerio de Trabajo, y es una unidad organizativa del mismo la que se encarga de ejecutarla.

El Primero de mayo de 1963, luego de una amplia consulta con los trabajadores se puso en vigor la Ley 1100, que estableció al primer sistema integral de Seguridad Social en Cuba. Este fue un sistema armónico, coherente, de protección social, sostenido en los principios de la solidaridad, la universalidad, la comprensividad y la integridad.

La experiencia adquirida en estos años y el nivel de desarrollo económico alcanzado por la Revolución, permitieron que el país perfeccionara el Sistema de Seguridad Social, atemperando la legislación con los Acuerdos adoptados en el VIII Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba de 1973, entre los que se recomendaba:

El estímulo a la permanencia en el trabajo después de cumplir los requisitos para obtener la pensión por edad.

La concesión de cuantías superiores a los trabajadores de méritos excepcionales.

La fijación de un tiempo mínimo de servicios para tener derecho a una pensión por invalidez.

La creación de una nueva jubilación con menos años de servicios.

La vinculación de las cuantías de las prestaciones a los tiempos de servicios prestados y a los salarios devengados.

El aumento de los subsidios por enfermedad y accidente.

La protección a la invalidez parcial

La incorporación del régimen de Asistencia Social como parte del Sistema de Seguridad Social. (Morales, 2004)

El 1ro de Enero de 1980, se publicó la Ley 24 “Ley de Seguridad Social”, que estableció regulaciones sobre los tipos de pensiones, las reglas para calcular la prestación y los límites cuantitativos de esta última en dependencia de su categorización en: ordinaria o extraordinaria. Para la pensión ordinaria se requería tener 25 años de servicios trabajados como mínimo, 60 años de edad para el hombre y 55 para la mujer. Para la pensión extraordinaria se requerían 15 años de servicios y 65 años de edad para el hombre y 60 para la mujer.

A los efectos de fijar la edad para obtener derecho a la pensión los trabajadores quedaron clasificados conforme a la naturaleza de sus respectivas condiciones en:

Categoría I: Trabajos realizados en condiciones normales.

Categoría II: Trabajos realizados en condiciones en que el gasto de energía físicas, mentales, o ambas, es de tal naturaleza que origina una reducción de la capacidad laboral en el tiempo, al producirse desgaste en el organismo no acorde con el corresponde a su edad.

Para la cuantía de pensiones se tomaba en cuenta los años de servicios:

Por los primeros 25 años de servicios se aplica el 50% sobre el salario promedio anual.

Por cada año de servicios que exceda de 25 prestados antes de cumplir la edad requerida para obtener una pensión por edad se incrementaba el 1% del porcentaje a aplicar sobre el salario promedio anual para los trabajadores comprendidos en la Categoría I.

Por cada año de servicios que exceda de 25 prestados antes de cumplir la edad requerida para obtener una pensión por edad se incrementaba el 2% del porcentaje a aplicar sobre el salario promedio anual para los trabajadores comprendidos en la Categoría II.

1.2.- Fundamentos legales de la Seguridad Social en Cuba.

A partir del análisis histórico de las diversas instituciones y sus fundamentos teóricos y legales, se llega a la definición de la Seguridad Social como “el régimen que garantiza la protección con la más amplia cobertura para el trabajador y su familia, así como para aquella parte de la población cuyas necesidades esenciales no estuvieran aseguradas o que por sus condiciones de vida o de salud requiera protección y no pudiera solucionar sus dificultades sin ayuda de la sociedad, y el régimen de Asistencia Social protege especialmente a los ancianos; a las personas no aptas para trabajar; y, en general, a todas aquellas personas cuyas necesidades esenciales no estén aseguradas o que, por sus condiciones de vida o de salud, requieran protección y no puedan solucionar sus dificultades sin ayuda de la sociedad. (Ley 24 de 1979)

Respondiendo a este concepto, el sistema se integra por dos regímenes: el de Seguridad Social y el de Asistencia Social que, en su conjunto, forman un todo armónico capaz de garantizar una vida digna para todos los ciudadanos.

Seguridad Social es el derecho que tiene todo trabajador a que se le garantice a él y a su familia dentro de las posibilidades del Estado, recibir una parte del producto social, destinado a protegerlos en los casos de enfermedad común a profesional, accidente común o profesional, incapacidad, vejez y muerte.

El máximo soporte de estos postulados está en la Carta Magna y la máxima Ley en materia laboral vigente en nuestro país.

La Constitución de la República de Cuba (1976) reconoce en su artículo 47: Mediante el sistema de seguridad social, el Estado garantiza la protección adecuada a todo trabajador impedido por su edad, invalidez o enfermedad. En caso de muerte del trabajador garantiza similar protección a su familia.

También define en su artículo 46 que: El Estado garantiza la protección adecuada al trabajador, a sus familiares y a la población en general, mediante el sistema de Seguridad Social, que comprende un régimen de seguridad social y un régimen de asistencia social. La ley determina, en cada caso, las personas protegidas y las prestaciones a conceder.

Por su parte el Código de Trabajo Ley 49 de 1984 define tres tipos de prestaciones para el régimen de seguridad social.

Las prestaciones en servicios, que se ofrecen gratuitamente:

La asistencia médica y estomatológica, preventiva y curativa,
hospitalaria general y especializada;

La rehabilitación física, síquica y laboral

Los servicios funerarios

Las prestaciones en especie y que se suministran gratuitamente:

Los medicamentos y la alimentación adecuada mientras el trabajador se encuentra hospitalizado

Los aparatos de ortopedia y las prótesis necesarias en los casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Los medicamentos en los casos de accidente del trabajo y enfermedades en que el trabajador no requiere hospitalización.

Las prestaciones monetarias están definidas de la siguiente forma:

- El subsidio por enfermedad o accidente
- La prestación económica por maternidad
- Las pensiones por invalidez total o parcial
- La pensión por edad
- La pensión originada por la muerte del trabajador o del pensionado.
(Alcanza a sus familiares o derechohabientes)

También es de significar que establecer un sistema para diseñar el control tanto de la fuerza de trabajo como sus vínculos y relaciones laborales se convierte en los momentos actuales, como uno de los avances más significativos para llevar a efecto las nuevas estrategias del reordenamiento laboral y el empleo de la fuerza de trabajo en momentos que el trabajo por cuenta propia tiene su tendencia a aumentar de forma diversa y a mayor escala convirtiéndose estos trabajadores en contribuyentes a la seguridad social con derecho a recibir beneficios de la misma.

1.2.1.- Reconocimiento de la trayectoria laboral.

Es necesario identificar mediante un concepto el objeto principal de análisis de este epígrafe, porque sobre él gira la problemática que motivó este trabajo de

investigación. Es la trayectoria laboral, la razón primera y el punto de partida de los derechos de la Seguridad Social. Se entiende por trayectoria laboral la experiencia social y cultural que fundan los sujetos a través del tiempo con relación a las condiciones del mercado. Su reconstrucción requiere abordar la historia personal, familiar y social de los sujetos; se refiere a la construcción de la experiencia social, como la forma de construir el mundo y experimentarlo. (Carta Económica Regional, 2006).

Desde el punto de vista de la investigación se define la trayectoria laboral, como el tiempo de trabajo o de servicios ejecutado por una persona, divisible en años fiscales de 113 días; días y jornadas de ocho horas o más según la legislación del país, que contiene además los períodos de descanso retribuido, invalidez temporal o toda actividad de aportación, modificación o conformación de la relación laboral que establece la persona y la entidad empleadora.

Ahora bien: ¿de qué manera podía determinarse ese tiempo? La respuesta ha sido variada a través de la historia, por tal razón, el investigador continúa empleando el método del Derecho Comparado.

La preocupación general expresada en los últimos años por las autoridades públicas en los países industrializados, ha sido principalmente sobre la capacidad de los regímenes de pensiones en hacer frente a los compromisos financieros adquiridos y en vía de adquisición. Mención aparte merecen los cambios que la Unión Europea impondrá en materia de Seguridad Social. Aunque la libertad de movimiento de los trabajadores entre los países y el progreso en la integración monetaria producción cambios significativos en todas las ramas de la Seguridad Social, hasta ahora solamente se han

establecido normas mínimas y pautas generales en materia de Seguridad Social de Maastricht. (Ginebra, 1992)

Una excepción es Francia en donde se ha ampliado la base de cotizaciones para incluir ingresos de otras fuentes.

En Europa Central y del Este, las transformaciones implícitas a la transición de una economía de mercado, han llevado a situaciones difíciles en el campo de la protección social. Al haberse suprimido el control de los precios, el valor real de las pensiones se deterioró considerablemente y las instituciones de seguridad social se encontraron con una grave escasez de fondos. (Ginebra, 1992).

En los países en vía de desarrollo los problemas en materia de apoyo a los ingresos de las personas en edad avanzada han alcanzado niveles críticos. El citado Informe de Ginebra (1992) expresa la siguiente situación:

CHILE.

En materia de seguridad social, Chile fue uno de los primeros países latinoamericanos que implantó un sistema general y obligatorio de seguridad social, sistema que se estructuró bajo los principios y conceptos imperantes al comienzo del siglo XX.

El derecho a retiro o jubilación, por ejemplo, varía según el sector gremial al que perteneciera el trabajador. A los obreros afiliados al servicio de Seguro Social se les exigía 65 años de edad y una densidad mínima de imposiciones durante los últimos años anteriores a la jubilación. En cambio los empleados solo requerían de años de servicio cuyo número dependía de la capacidad de presión o de un influyente fuera del respectivo gremio. Así mientras los empleados particulares jubilaban a los 35 años de servicio, los empleados

públicos lo hacían a los 30, extendiendo otros sectores que únicamente necesitaban 25 años, como los bancarios, o 15, como los parlamentarios.

ARGENTINA.

En Argentina se ha instaurado un nuevo régimen de vejez, invalidez y sobrevivientes pensiones en 1992. En el marco de este sistema de pensiones se ha visto su estructura profundamente modificada. El régimen se basa en adelante en prestaciones universales de base a cargo del estado (régimen público) y en prestaciones complementarias financiadas a partir de una cuenta individual de capitalización de la que cada asegurado es titular.

La prestación universal de base se atribuye a los asegurados de 65 años de edad que totalizan por lo menos 30 años de cotización. Estas prestaciones cubren los riesgos de vejez y de fallecimiento en lo que se refiere a la jubilación ordinaria y a las pensiones derivadas. Si un afiliado percibe una pensión de invalidez pagada por el régimen de capitalización no podrá beneficiarse de la prestación universal de base sino cuando haya alcanzado la edad legal de jubilación. Lo mismo se aplica al conyugue sobreviviente se percibe una pensión de pagada por el régimen de capitalización.

COLOMBIA.

Un proyecto de ley de 1992 propuso el establecimiento de un régimen de ahorro y jubilación para cubrir los riesgos de invalidez, vejez y sobrevivientes. Este régimen se aplicará obligatoriamente a trabajadores sujetos a un contrato laboral, a los trabajadores independientes y a los funcionarios públicos que asuman sus puestos después de entrada en vigor la nueva legislación. No podrán adherirse al sistema los que reciben asistencia social ni tampoco los mayores de 55 años de edad en el caso de los hombres y 50 años para las

mujeres a no ser que decidan seguir cotizando hasta los 65 años. Los afiliados a este régimen de ahorro y jubilación no podrán pertenecer a otro sistema de protección social.

PERÚ.

El legislativo, 724 del 8 de noviembre de 1991 creó un sistema privado de pensiones. Pese a que el texto de la ley lo califica de complementario, este sistema no tiene por objeto atribuir prestaciones complementarias con relación a las pensiones pagadas por el régimen público administrado por el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS). En efecto los asegurados no pueden ser miembro de los regímenes a la vez.

Este sistema cubre a los trabajadores activos y a sus derechohabientes contra los riesgos de vejez, invalidez y sobrevivientes. Los asegurados tienen la posibilidad de continuar en el régimen público administrado por el IPSS beneficiándose de todos los derechos inherentes, o bien de afiliarse a uno de los fondos de pensión. (AFP)

Los sistemas de capitalización individual han demostrado que no resuelven definitivamente los problemas que agobian a la seguridad social, ni amplían la cobertura, ni promueve la protección de las personas en estado de necesidad, porque los sistemas privados abandonan el principio de la solidaridad entre generaciones. (Mesa, 2003).

De tales referencias se puede ilustrar modelos generales y características de los sistemas de pensiones en Ibero América en el inicio del Siglo XXI. Por lo que aparejado a la esencia clasista del sistema político, el Estado Cubano, es el máximo responsable de la seguridad social de todos los ciudadanos, sin discriminación de toda índole lo que sintetiza el carácter humano, justo y

solidario y antes tales principios se ha proyectado el investigador en el presente trabajo.

1.3.- Papel protagónico de la Dirección de los Recursos Humanos en la tramitación, protección y reconocimiento de la trayectoria laboral en la movilidad de la fuerza de trabajo.

Existe una definición sobre la Dirección, que aunque breve es eficaz y completa: son normas, reglas de actuación del sujeto de dirección para ejercer sus funciones. (Gandarilla, 2010).

Dirigir es una de las actividades más importantes que ha desarrollado la especie humana desde el mismo momento de su evolución. La efectiva cooperación de las personas en grupos organizados, ha permitido hasta los días de hoy en que la sociedad socialista como primera fase del modo de producción comunista es el mayor y mejor estadio que el hombre ha encontrado para ejercer a plenitud su proceso de dirección, y los antecedentes históricos de la dirección de sistemas socioeconómicos han estado estrechamente vinculado con el desarrollo de la sociedad en cualquiera de las etapas por lo que ha pasado en intrageneraciones, ya que en la etapa contemporánea ha dejado de ser solo un arte para convertirse en ciencia y arte, con sus métodos como conjunto de acciones utilizadas con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las funciones designadas, las cuales pueden ser variadas con alternativas de solución ante un nivel de desarrollo y situación concreta.

La dirección en las distintas estructuras organizacionales juega un papel predominante para que con el capital humano que le es subordinado lograr cumplir con las estrategias diseñadas en cada organización administrativa para

con el empleo de la dirección por objetivo se logre el objeto social que le es a fin a cada organización y en consecuencia lograr que el capital humano no es solo conocimiento y habilidades, sino además una nueva conciencia para acometer los retos en el uso y desarrollo de la tecnología , para alcanzar la eficiencia, uso racional de los recursos, productividad y calidad de los resultados productivos con la combinación de los principios de la dirección y la aplicación de los cuatro principios básicos como la organización del trabajo, la planificación, la ejecución y el control utilizando el principio de la indelegabilidad de la responsabilidad que tiene toda dirección en cualquier organización administrativa para alcanzar el éxito, cumplir la tarea encomendada.

Características de los principios de la Dirección:

- 1 Están referidos a un determinado fenómeno o sistema.
- 2 Operan en determinadas condiciones necesarias.
- 3 Tienen carácter objetivo.
- 4 Tienen carácter sistémico.
- 5 Tienen carácter regulador y orientador.

La materialización de los principios de la dirección, son de marcada importancia en nuestro sistema de dirección, motivado a que el desarrollo económico y social se sustenta en una economía planificada con el propósito de satisfacer las necesidades más crecientes de la sociedad y en la que la fuerza de trabajo son los propietarios de los medios fundamentales de producción y los servicios, aplicando la objetividad para resolver los problemas con proporciones optimas y eficaces, estimulando al capital humano con la unidad de la dirección en la organización.

Clasificación de los principios de la Dirección:

1. **Generales Universales:** se refieren a los aspectos técnico-organizativos de la Dirección y son válidos en las distintas formaciones económico-sociales o sistemas sociales.
2. **Generales Específicos:** se refieren a los aspectos socio-políticos de la Dirección y son válidos en el sistema socialista. También se conocen como los principios socialistas de la Dirección. (Gandarilla, 2010).

Es de significar que el número y denominación de unos y otros principios varía según el criterio de diferentes autores aunque existe un cierto consenso entre especialistas.

1. **Mando único:** gestiona que cada organización o dispositivo organizativo, a su nivel, solo puede tener un máximo jefe, un único responsable.

También que cada trabajador debe tener un solo jefe en el desarrollo de una actividad determinada. Con ello se evita el error de Dirección conocido como “subordinación múltiple.

Acorde con enfoques modernos de la Dirección, en el caso de las estructuras matriciales , es aceptado que un mismo trabajador tenga más de un Jefe, pero en este caso para actividades diferentes (bien coordinadas y clasificadas) y no para una misma actividad,

4. Correspondencia entre la autoridad, los medios y la responsabilidad.

Establece que la autoridad otorgada debe estar acompañada de la provisión y garantía de los medios necesarios que permitan ejercer adecuadamente la misma, así como de la obligación de responder por el uso justo y efectivo de esta, es decir la autoridad la cual es en esencia la responsabilidad.

Es bueno dejar claro que en el ámbito de la Dirección, la autoridad se define como la facultad de decidir acerca de la utilización de recursos materiales, financieros y humanos para alcanzar determinados objetivos.

5. Indelegabilidad de la responsabilidad.

Sostiene que al delegar autoridad a un subordinado, el delegante no podía transferir a este la responsabilidad que él tiene ante su superior con el resultado de la gestión que ha delegado.

PRINCIPIOS GENERALES UNIVERSALES DE LA DIRECCION.

1. Orientación hacia los objetivos: gestiona que los objetivos constituyen la categoría rectora o básica de la Dirección y definen su orientación. En razón de ello la gestión de Dirección debe localizarse y concentrarse en la adecuada definición de los mismos y en su consecuente cumplimiento.
2. Racionalidad Económica: su contenido esencial se vincula al logro de los resultados mejores con el mínimo posible de gastos de trabajo y de tiempo. Suele expresarse en términos de “a un gasto dado alcanzar el máximo de resultados” y también planteando que “un determinado nivel de resultados alcanzado con un nivel mínimo de gastos”. Como dice el argot popular cubano “hacer más con menos.”
3. Carácter limitado del alcance administrativo o límite del control: establece que hay un límite racional de posiciones que un mismo individuo puede atender. Esto es tanto en lo horizontal como en lo vertical. Ambos límites se oponen, porque reducir uno de ellos implica aumentar el otro. Es necesario buscar el equilibrio entre ambos.

4. Carácter selectivo del control: establece seleccionar y aplicar el control prioritariamente a aquellos elementos o actividades más decisivos en el proceso de dirección de que se trate. Es decir, en aquellos de mayor impacto en el cumplimiento de la Misión y los Objetivos específicos perseguidos por la organización o sistema organizativo.
5. Distinción necesaria entre las funciones ejecutivas y las de asesoramiento y servicios: parte de la consideración de que los órganos ejecutivos cuentan con autoridad integral que les permite mandar y hacerse obedecer en todo el ámbito de la organización o del nivel de la misma en que dirigen según sea el caso. Tiene que ver con la línea o cadena de mando.
6. Unidad entre la administración y la información: administrar significa captar lo que está sucediendo, transmitirlo al punto de dirección, compararlo con lo que debe suceder, decidir lo que se va a hacer, convertir esa decisión en información y transmitirla a los órganos ejecutores. Por tanto cada cargo corresponde una determinada cantidad y calidad de información que el ocupante de dicho cargo necesita conocer para poder trabajar y decidir en aras de alcanzar los objetivos trazados.

La dirección es precisamente la acción consciente y organizada que requiere la dirección para alcanzar el estado deseado previsto, pero este proceso no es lineal, sino que reviste un estado cíclico, relativamente cerrado y en este proceso se desarrollan una serie de acciones que siempre están encaminadas al logro de dicho estado deseado, y por consiguiente tiene que ser consecuente con el mismo y ante la situación problémica del

presente trabajo la dirección tiene un papel protagónico para resolver las variables de solución, con el empleo de la organización, la regulación o mando como acciones cíclicas incluyendo el control.

PRINCIPIOS GENERALES ESPECIFICOS DE DIRECCION SOCIALISTA.

- 1 **Centralismo Democrático:** es el principio rector de la Dirección en el socialismo. Su base fundamental son las relaciones de propiedad imperante en este sistema (la propiedad social sobre los medios fundamentales de producción).
- 2 **Objetividad:** parte del criterio de que la aplicación de una administración científica requiere del conocimiento profundo y la observancia de las leyes objetivas que rigen el desarrollo de la sociedad.
- 3 **Carácter concreto:** establece la necesidad de que las leyes objetivas se analicen y sean consideradas en función de las condiciones concretas de los procesos sociales.
- 4 **Proporciones óptimas y eficaces:** se relaciona con la ley general que rige en el socialismo, que establece el desarrollo planificado y proporcional de la economía.
- 5 **Eslabón Fundamental:** presupone no perder de vista el elemento central del proceso de Dirección, lo que se identifica con el resultado que la organización debe aportar, concentrarse en los aspectos medulares y establecer prioridades en función de ellas.
- 6 **Estímulo:** Plantea la pertenencia de lograr una combinación armónica en el empleo de los estímulos morales y materiales como vía de

reconocer a los que más se destacan y aportan en la consecución de los resultados y de potenciar el incremento de la productividad.

- 7 Unidad de Objetivos entre el Partido, la Administración y el Sindicato:** sostiene la coincidencia de objetivos existentes en el socialismo entre el Partido, la Administración y el Sindicato, y alerta acerca de la pertinencia de que cada uno de ellos trabaje en la consecución de los mismos, utilizando los estilos y métodos que le son propios, sin suplantar a los otros en sus funciones y atribuciones.
- 8 Control desde arriba y desde abajo:** establece la necesidad de que se ejerza el control no sólo desde los diferentes niveles de Dirección hacia los dispositivos y trabajadores que le están subordinados, sino también en el sentido contrario. (Ejemplo: asamblea de producción, chequeos de los recursos y cumplimiento de los planes).
- 9 Subordinación del interés individual al colectivo:** plantea la pertinencia en interés de la sociedad, que prevalezcan los intereses colectivos y no los individuales.
- 10 Unidad de Dirección política y económica:** sostiene que cualquier decisión económicamente viable debe evaluarse igualmente a la luz del impacto socio-político de la misma, en tanto debe producir afectaciones en este orden.
- 11 Unidad de dirección ramal y territorial:** presupone erradicar contradicciones antagónicas entre los aspectos metodológicos (emanados de las ramas) y territoriales y evitar las distorsiones que puede introducir la doble subordinación metodológica y la jerárquica. (Gandarilla, 2010).

La aplicación de estos principios generales específicos de dirección para el presente trabajo investigativo asisten a obtener un resultado satisfactorio, porque sería imposible desarrollar el mismo, sin tener un conocimiento objetivo y concreto de las normas legales que rigen el procedimiento en cuestión, porque del análisis de estas leyes se sustenta el origen de la problemática a solucionar con el diseño a sugerir, lo que permitiría tener de una forma mas detallada un elemento a tener en cuenta en el desarrollo planificado y proporcional de la economía (la fuerza de trabajo), mezclando todos los entes de una entidad, organizaciones políticas, sindicatos y la administración en aras de obtener el resultado deseado. Además al tener en cuenta estos principios posibilita guiar la investigación a un fin estimulativo colectivo perdurable, al garantizarle a la fuerza de trabajo una protección eficaz a su trayectoria laboral, base fundamental para obtener los beneficios de la seguridad social, e incentivar en los trabajadores el interés por la protección de esta trayectoria. Igualmente la utilización de estos principios facilita tener en cuenta la creación de mecanismos de control que tributen a la implementación del diseño y limar toda contradicción que pueda surgir en la subordinación metodológica y administrativa en los distintos niveles de dirección territoriales y regionales y para que se cumpla una supervisión en la base territorial de abajo hacia arriba y de arriba hacia abajo.

1.3.1.- La administración o gestión de los recursos humanos.

La administración de los recursos humanos es una especialidad que ha surgido con el desarrollo y crecimiento de las organizaciones o dirección y el proceso de administración de los recursos humanos, se ha podido percibir que cuando se hace se hace referencia a este tema, es como si fuera algo

novedoso, o que no se aplica en consecuencia con los principios teóricos los cuales comparten todos de una manera u otra, y son cuestiones de las que se viene hablando hace ya varios años.

La administración se puede definir como un proceso de planear y organizar, liderar y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales para lograr los objetivos establecidos. (Díaz, 1989)

En el mundo actual y con el desarrollo que se viene estableciendo en los últimos decenios en torno a la efectividad y competitividad de cualquier organización, se va haciendo cada vez más evidente, que los recursos humanos deben actuar estratégicamente, en lo sucesivo como una organización dentro de la organización y tomar el control de su futuro en función de contribuir al cumplimiento de los objetivos más generales que se ha planteado y en la que esté insertado.

La función de los recursos humanos se ha desarrollado durante los últimos cuarentas años y cada década ha incluido una serie de herramienta para los Recursos humanos, y la actividad de los recursos humanos como parte de la dirección de la organización deben comprometerse en un proceso de dirección estratégica, que e conecte la estrategia de la organización.

En las nuevas condiciones se pudiera aseverar que para las que enfrentan la responsabilidad de administrar los recursos humanos existen cuatro áreas de responsabilidad esencial:

2. Planificación de Personal estratégico.

Incluye la capacidad de organización y la identificación de diferencias, la evaluación del ambiente laboral externo e interno y la formulación y puesta en práctica de la estrategia de personal.

2. Adquisición de personal y desarrollo.

Comprende la definición de la competencia y el desarrollo, la planificación de personal estratégico; la educación y formación, dirección de funcionamiento del individuo y entrenamiento; aplicación de la política de Cuadros, asegurando la sucesión lógica y planificada.

3. Diseño y desarrollo de la organización.

Está implicado en el diseño de la organización y la dirección del proceso de cambio, en perfilar el entorno laboral, para fomentar los comportamientos deseados y diseñados, y dirigir beneficios y políticas.

4. Administración de políticas, programas y de práctica de personal

Cubre la administración del personal, el soporte a la contratación, la administración de retribuciones y de beneficios, de acuerdo y conciliado con los demás factores y los servicios de información de los recursos humanos. (Gandarilla, 2010).

La dirección de los recursos humanos ha de convertirse, de hecho, al considerara la organización como un equipo, en un jugador estratégico, que ha de estar en el campo de juego y hacer, o propiciar que las cosas ocurran para las personas a las que les damos o está dirigida nuestra actividad (cliente) y jugar además un rol relevante en la transformación, hacia formas más modernas y completas de la cultura organizacional.

Cuando en cualquier organización se habla de recursos humanos, inmediatamente viene a la mente el Jefe de Personal, el que por lo general en

cualquier organización tiene un grupo de funciones orientadas a dar apoyo a las diferentes actividades relacionadas con los clientes o con la producción, y se hace necesario que más que una perspectiva lineal, sus gestores deben aprender a manejar los recursos humanos de una forma parecida a una empresa, conceptualizando esta, como una unidad de producción de bienes y servicios para un mercado.

En la actualidad, en ocasiones cualquier organización puede aseverar que esta actividad está muy conectada a toda gestión de la organización, pero sigue aceptando que el plan de los recursos humanos pertenece al departamento responsabilizado con esta tarea, cuando en realidad pertenece a la organización, y sus directivos son tan responsables de desarrollarlo y garantizar su cumplimiento.

Los directivos de los recursos humanos en el futuro han de asimilar que los Jefes de líneas son los jefes de la gente, de sus organizaciones y como tales son los responsables de la dirección de los recursos humanos, es el trabajo más importante y la tarea principal de la Dirección.

Ante la anterior afirmación, cabría entonces preguntarnos: ¿De qué son entonces responsables, los Responsables de Recursos Humanos? Pues bien, son sus responsables ante la máxima Dirección de la conducción de los procesos de dirección de recursos humanos, que corresponden con las exigencias de la organización, de las “herramientas” a emplear y de impartir instrucciones que puedan cumplirse y llevarse a cabo.

Son los responsables de influir enérgicamente sobre los directivos para que utilicen eficazmente las “herramientas” que se diseñen junto a una política coherente y lógica en el desarrollo y consecución de los objetivos.

El personal de los recursos humanos ha de concentrarse cada vez más en convertir la capacidad organizativa y de los mismos, en una ventaja competitiva completa para la organización; los profesionales que atiendan esta actividad seguirán presenciando el vínculo creciente entre la organización y la planificación estratégica de los recursos humanos y pueden y están obligadas a anticipar un cambio marcado en la relación entre sus funciones y la planificación dentro de la organización.

Por último se define que la gestión, dirección o administración de los recursos humanos y de sus estrategias, son eminentemente funciones directivas del nivel Macro de la organización y han de ser dinámicas, y deben tener una orientación a largo plazo, independientemente de ser ejecutadas en períodos de mediano o corto plazo que conduzcan a la meta final.

1.4.- El procedimiento administrativo para el reconocimiento de la trayectoria laboral en Cuba.

Su sostén principal está en lo expuesto en el Código de Trabajo (Ley 49 de 1984), en sus artículos 293 y 294, cuando dispone que la tramitación, cualquiera que sea el procedimiento, estará contenida en un expediente, que será responsabilidad de la administración de formar y presentar ante las Direcciones Municipales de Trabajo que resuelven estas solicitudes por medio del INASS. Esto se ha respetado desde la vigencia del Código de Trabajo, antes, en el año 1980 se dio una situación que tenía que ver con la necesidad de concentración de los procedimientos, y luego quedaría zanjada con las modificaciones jurídicas que impondría el paso de los años.

En el intento de unificar los mecanismos, y hacer más factible y viable este procedimiento con independencia de las características especiales de los

diversos sectores laborales del país, el legislador cubano concentró las vías en un primer cuerpo legal:

El Decreto Ley 59/80 Reglamento de la Seguridad Social, que estuvo vigente mientras estaba en vigor la Ley 24/80, estableció en el artículo 37 la actualización del tiempo de servicio por parte de las direcciones administrativas auxiliándose de los siguientes documentos:

- ➔ El modelo SC-6, declaración testifical.
- ➔ Nómina de personal.
- ➔ Nombramientos relativos y cesantías.
- ➔ Libro oficialmente habilitado para registros de empleados.
- ➔ Registro o control de vacaciones.
- ➔ Certificaciones expedidas por administraciones estatales o archivos oficiales con anterioridad al 1ro de enero de 1980.
- ➔ Boucher que se refiera al tiempo de servicio del trabajador.
- ➔ Resoluciones de autoridad competente ordenando la reexposición del trabajador. (Instrucción Conjunta 3, de 1984)

El procedimiento antes aludido solo funcionó hasta el año 1980, pero no resolvió en su totalidad el tiempo de servicio prestado por la fuerza de trabajo en las distintas entidades por causas diversas, imputables a trabajadores y direcciones administrativas, estableciéndose a partir del 1ro de enero de 1980 por el Instituto Nacional de Asistencia y Seguridad Social (INASS) la implementación de la tarjeta SNC-225 para recopilar y mantener actualizada la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo, emitiendo los procedimientos al

efecto, presenta dificultades en su actualización debido a las diversas situaciones que se están presentando en relación a las solicitudes de tiempo de servicio prestado que por la importancia que reviste este documento para los trabajadores por ser la única vía para recuperar el tiempo de servicio perdido y valorando el carácter extremadamente excepcional que tiene la tramitación de dictámenes y su emisión por el INASS sobre la reconstrucción de la historia laboral del trabajador, estableció las siguientes indicaciones contenidas en la Instrucción Conjunta No. 3 de 1984 de los entonces Comités Estatales, de Finanzas, y de Trabajo y Seguridad Social :

PRIMERO: Las solicitudes de dictámenes de tiempo de servicio prestado se formularan por los interesados, entidades, trabajadores, jubilados y pensionados en primera instancia a través de las filiales municipales del INASS.

Cuando un trabajador presenta dificultades con los tiempos de servicio prestado porque la entidad no los conservó tal y como es su responsabilidad, se actuará como a continuación se consigna:

A) Las entidades laborales están responsabilizada con la custodia y cuidado de los expedientes de los trabajadores no obstante si por razones de catástrofe o fenómeno naturales se destruyeran o perdieran los documentos que acreditan los años de servicio de los trabajadores la entidad está obligada a solicitar de la filial municipal del INASS el reconocimiento de los tiempos de servicio de los trabajadores afectados.

Cuando la dirección de una entidad solicite el reconocimiento de tiempo de servicio de un grupo de trabajadores por las causas antes mencionadas inicialmente se efectuará una reunión con la dirección de la entidad,

representante sindical y de las organizaciones políticas de la misma, a fin de conocer en detalles el hecho ocurrido y la cantidad de trabajadores afectados. Se procederá a crear una comisión integrada por la administración y las organizaciones.

1-El Director de la filial provincial del INASS creará una comisión integrada por lo siguientes miembros:

- De la entidad donde ocurrió el incendio u otra catástrofe.
- Jefe de Recursos Humanos.
- Secretaria del Buró Sindical.
- Representante de las organizaciones políticas.
- Dos o más trabajadores de los más antiguos (el número de ello estará en dependencia de las características del centro).

2- El Jefe de Recursos humanos elaborará un listado de los trabajadores que resultaron perjudicados al ocurrir el evento de que se trate, donde consten los datos generales de estos compañeros, así como el período de tiempo durante el cual trabajador laboró en dicha entidad.

3- Se efectuará entrevista directa a los trabajadores afectados a fin de conocer si poseen copia de los modelos de tiempo de servicio, anotaciones en el carné de entidad, carné laboral, certificaciones de Servicio Militar General, sobre de salarios devengados, documentos sobre licencias, vacaciones o cualquier documento que pueda ayudar en el proceso.

4- Se verificará si tiene algún período reconocido mediante prueba testifical, de ser afirmativo, el director de la filial municipal del INASS revisará sus controles, emitiendo las certificaciones que correspondan.

5- Si agotada dicha indagación no aparece documento probatorio alguno o solo el correspondiente a una parte del período que se pretende probar, los compañeros más antiguos que conocen el tiempo laborado por cada trabajador en dicho centro, prestarán su declaración y firmarán la correspondiente acta, conjuntamente con el resto de los integrantes de la comisión avalada por el jefe de la entidad laboral.

6- Se elaborará un acta por cada trabajador, para ello se utilizará el modelo en original y dos copias donde se detallará los tiempos de servicios a reconocer. En ningún caso se propondrá el reconocimiento de tiempo laborado en otras entidades. Si el trabajador aporta algún documento de los referidos en el punto tres de este procedimiento, el mismo debe adjuntarse al acta referida.

7- Finalizado el proceso, la comisión elabora un informe sobre el resultado del trabajo desarrollado, detallando todo lo relacionado con el hecho ocurrido y se confeccionará un listado en el que se exprese el nombre y dos apellidos de cada trabajador y el período de tiempo que se propone reconocer.

8- Una vez concluido el trabajo de la comisión y elaborada el acta a cada uno de los trabajadores, se trasladarán estas unidas al informe sobre el trabajo realizado y el listado de los trabajadores a los que se le propone la aprobación del tiempo de servicio a la dirección jurídica del INASS, quien evaluará los documentos y los pondrá a la consideración del director general del INASS en ningún caso se propondrá el reconocimiento de tiempo laborado en otras entidades aunque este se haya destruido en el siniestro.

9- El director general del INASS dictaminará en las propias actas el reconocimiento o no el tiempo propuesto y devolverá copia de estas a la filial provincial del INASS y al centro de trabajo esta última para su inclusión en el

expediente laboral de cada trabajador. Igualmente devolverá copia del listado debidamente acuñado, tanto para constancia del centro de trabajo como del INASS.

10- Cuando el trabajador promueva su expediente de pensión acompañará el acta en que se reconoció el tiempo de servicio como prueba documental.

11- El INASS y la filial provincial, conservaran bajo su custodia la copia del listado y de los dictámenes individuales, a fin de efectuar oportunamente las verificaciones que correspondan.

B) Si por negligencia de la administración faltara el expediente laboral o documento de los años de servicios de los trabajadores se procederá de la forma siguiente:

- La administración procederá a la reconstrucción de los expedientes o documentos perdidos. La filial del INASS exigirá de la administración que actúe diligentemente y con la prontitud que requiere el caso.

C) Cuando los documentos que acreditan tiempo de servicio prestado no se encuentren en los expedientes por responsabilidades del trabajador se procederá de la forma siguiente:

- El trabajador debe solicitar los mismos a los centros de trabajo, empresa u organismo donde laboró con anterioridad y argumentar mediante documentos que obren en su poder de los establecidos en el artículo 37 del reglamento de la ley 24 de 1979 u otros que se han equivalente, no obstante a lo antes expuesto si el trabajador cuenta con documentos tales como:

- ◆ Carné,
- ◆ Recibos sindicales,

- ◆ Diplomas acreditativos de tiempo de servicio en un sector determinado de la producción y los servicios,
- ◆ Diplomas o cartas de reconocimiento por la labor desempeñada u otro documento que demuestren que era trabajador asalariado en el período de tiempo que pretende que se le reconozca, debe presentarlo a la filial municipal del INASS para su valoración.

SEGUNDO: La filial municipal del INASS tendrá la función de:

-Analizar la documentación presentada.

-Realizar las investigaciones que permitan corroborar la veracidad de los documentos presentados.

-Elaborará un informe avalando su propuesta el cual remitirá a la filial provincial del INASS.

TERCERO: La filial provincial del INASS hará una valoración de la información recibida y emitirá un dictamen mencionando los aspectos específicos que da por probado y expresando su conformidad.

CUARTO: Conformada la solicitud será enviada al grupo Atención a la población del INASS el que tendrá la responsabilidad de estudiar cada una de las solicitudes y presentar al director general la propuesta de dictamen para su aprobación.

QUINTO: El director general del INASS es el ÚNICO funcionario autorizado a emitir un dictamen de tiempo de servicio.

Las normas legales aludidas anteriormente en el momento histórico que fueron creadas tuvieron un alcance mínimo, aunque preservan las conquistas de la revolución referidas al sistema de la Seguridad Social y sobre todo protegen al hombre de circunstancias no dependientes de él, pero que si atentan contra

un beneficio a recibir; primeramente porque prevé el reconocimiento de los años de servicios a colectivos laborales en caso de que por fuerza mayor se haya destruido su expediente laboral, pudiéndose reconstruir solamente el período de servicio prestado en la entidad donde ocurrió el siniestro, remitiendo al trabajador a las entidades donde prestó servicios con anterioridad para que solicite documentos que puedan acreditar el mismo, lo que es totalmente contradictorio con la legislación de archivo, ya que las entidades están obligadas a mantener los archivos por cinco años - ¿Entonces que sucedería con los trabajadores que la acreditación de los años de servicios en otras entidades rebase los últimos cinco años?, lamentablemente el alcance de esta norma no acoge estas situaciones.

La ley 105 (2009), de Seguridad Social define en su Capítulo VII SECCION SEGUNDA “Tiempo de servicio para el otorgamiento de las pensiones”, artículo 90 define que se entiende por años de servicios el tiempo de trabajo establecido, de acuerdo con el sector o actividad de que se trate, comprendido en el período de doce meses.

Artículo 91: Se reconocen los tiempos de servicios prestados en cualquier sector de la actividad laboral, ya sea civil o militar, en el caso de los simultáneos se acumula uno de ellos.

Artículo 92: El tiempo de servicio se acredita mediante prueba documental: El Reglamento de la Ley regula el procedimiento para valorar pruebas presentadas con vista a acreditar el tiempo de servicios y decidir sobre su validez.

Igualmente establece las vías para la reconstrucción de pruebas acreditativas del tiempo de servicios prestados.

Artículo 93: Se acredita como tiempo de servicio además del efectivamente laborado, los siguientes:

- a) la inactividad del trabajador por causa de enfermedad o accidente de trabajo de cualquier origen. No es computable como tiempo de servicio el que transcurra después de dictaminada la invalidez total para el trabajo, mediante peritaje médico.
- b) el período durante el cual el trabajador recibe pensión por invalidez parcial.
- c) el período durante el cual se suspende la relación laboral, al concederse los beneficios establecidos en la legislación especial de maternidad,
- d) las vacaciones anuales pagadas,
- e) las movilizaciones militares,
- f) el utilizado por los trabajadores para cursar estudios o recibir formación profesional en el territorio nacional o extranjero, cuando hayan sido autorizados por su entidad laboral,
- g) el laborado por los graduados universitarios de nivel superior y nivel medio superior durante el período del adiestramiento.
- h) El prestado por los jóvenes llamados al servicio militar activo,
- i) las licencias retribuidas concedidas conforme a la legislación laboral vigente,
- j) el período en que el trabajador esté cobrando la garantía salarial por resultar disponible e interrumpido,
- k) la prisión preventiva, cuando el acusado no resulte sancionado,

- l) el no laborado por aplicación de medidas disciplinarias de separación definitiva de la entidad o separación definitiva del sector o actividad, siempre que se hubiera dictado resolución firme del órgano u autoridad competente exonerando al trabajador o sustituyendo la medida inicial por otra de menor severidad o disponerse su nulidad,
- m) el laborado por los sancionados penalmente a privación de libertad o sus sanciones subsidiarias fuera o dentro de los establecimientos penitenciario, por el que percibieron una remuneración económica, y
- n) el retribuido y no laborado por causas no imputables al trabajador legalmente acreditadas y justificadas, no comprendidas en los incisos anteriores.

El Decreto N.283 Reglamento de la Ley de Seguridad Social en su capítulo VII SECCION CUARTA establece Tiempo de servicios.

Artículo 211: A partir de la vigencia de la Ley de Seguridad Social, el tiempo de servicios computable, a los efectos del régimen general de seguridad social, se determina por los medios de prueba que deben constituirse conforme a las normas que se establecen en este capítulo.

Artículo 212: El tiempo de servicios prestados a partir del primero de enero de 1980 se acredita mediante la prueba documental consistente en las certificaciones que expiden las administraciones con vistas al registro de tiempo laborado y de salarios devengados.

Artículo 213: Al objeto de determinar los años de servicios prestados para la base de los cálculos de las pensiones, se considera el día, mes y año natural de inicio y terminación de la relación laboral, de los que se deduce el tiempo durante el cual el trabajador se acogió a la licencia sin sueldo,

consignados en la certificación, con vistas a las pruebas documentales que establece el presente Reglamento.

Artículo 214: En el caso del trabajador que desempeña una actividad cíclica, los años de servicios prestados con posterioridad al primero de enero de 1980 se fijan mediante el procedimiento siguiente:

- a) se determina la duración media de los ciclos trabajados, sumando para ello los días laborables de cada ciclo y dividiendo el resultado de esta suma entre el número de ciclos trabajados por el promoverte a partir del primero de enero de 1980,
- b) se divide la suma de los días laborados a partir de la expresada fecha entre la duración media de los ciclos, lo que da como resultado los años de servicios prestados.

Artículo 215: Al efecto de constituir los medios de prueba, se consideran los siguientes períodos en la prestación de los servicios;

- a) tiempo de servicio anterior al primero de enero de 1950,
- b) tiempo de servicio comprendido entre el primero de enero de 1950 y el 31 de diciembre de 1979.
- c) tiempo de servicio prestado a partir del primero de enero de 1980.

Artículo: El tiempo de servicio es acreditado mediante prueba documental

A estos efectos tienen carácter de prueba documental

- a) Resolución dictada por el Jefe del Departamento de pensiones de la Dirección de Seguridad Social del entonces Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social reconociendo el tiempo de servicio prestado mediante prueba documental o testifical, esta última hasta el límite de 15 años,

b) "Certificación de tiempos de servicios y salarios devengados hasta diciembre de 1979"

c) Certificación de años de servicios y salarios devengados a partir del primero de enero de 1980,

d) dictámenes de tiempos de servicios emitidos por la entonces denominada Dirección de Seguridad Social y por la Dirección General del Instituto Nacional de Seguridad Social,

e) certificación de tiempo de servicios y el último haber devengado por los militares que se licencien del Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y, los combatientes que se licencien del Ministerio del interior, emitidas por los órganos correspondientes,

f) los contratos de trabajo suscritos por los trabajadores que laboran a domicilio.

ARTICULO 217: En ausencia de las certificaciones señaladas en el artículo anterior, los directores de las filiales provinciales del instituto Nacional de Seguridad Social y del municipio especial Isla de la Juventud, están facultados para considerar y reconocer la validez de documentos acreditativos de tiempos de servicios tales como:

a) nóminas del personal,

b) documentos relativos al nombramiento, contrato de trabajo, terminación de la relación laboral, u otros documentos oficiales que obran en los expedientes laborales,

c) libros oficialmente habilitados para el registro de los trabajadores y, dentro de ellos, los asientos referentes a altas y bajas,

- d) asientos oficiales que aparezcan en el expediente laboral del trabajador referido a su alta permanencia e interrupciones en su trabajo, todo ello ocurrido con posterioridad al inicio de dicho expediente,
- e) registros o control de vacaciones
- f) certificaciones expedidas por administraciones estatales o archivos oficiales con vista a nóminas o alguno de los documentos relacionados en los incisos anteriores que obren en el expediente laboral,
- g) vales que se refieran al tiempo de servicio del trabajador
- h) resoluciones que reconozcan tiempos de servicios por los directivos de las extinguidas cajas de retiro
- i) certificaciones que hubieran acreditado tiempo de servicios en los expedientes de jubilación o pensión archivados.

Artículo 218: El Director General del Instituto Nacional de Seguridad Social está facultado para dictar las disposiciones que regulen la reconstrucción de las pruebas acreditativas de servicios prestados, en caso de incendio, siniestro, desastres naturales u otro hecho excepcional que ocasione la destrucción o pérdida de estos documentos.

Artículo 219: Se considera como tiempo de servicio, el período en que los trabajadores, autorizados por las autoridades competentes, realizan estudios de nivel superior o en otras modalidades de capacitación.

Si durante este período los trabajadores se enferman, lesionan o se invalidan total o parcialmente para el trabajo, tiene derecho a percibir el subsidio por enfermedad o accidente o la pensión por invalidez parcial o total, según proceda, siempre que reúna los requisitos establecidos en la Ley de Seguridad Social. En caso de fallecimiento originan pensión a la familia con derecho.

Artículo 220: Se considera como tiempo de servicio, el período laborado por los a sancionados penalmente a privación de libertad o a sus sanciones subsidiarias que laboran fuera o dentro de los establecimientos penitenciarios y perciben una remuneración económica a partir del 4 de abril de 2007 fecha de entrada en vigor el Decreto Ley 243 sobre la Seguridad Social de los sancionados penalmente a privación de libertad o a sus sanciones subsidiarias que trabajan.

Artículo 221: Los profesionales y demás personas que hubieran figurado como sujetos en algún régimen de seguro social, podrán acreditar los tiempos computables a su régimen, mediante certificaciones de los archivos oficiales, las cartas de pago o los recibos de las contribuciones efectivas a sus respectivas cajas de retiro.

La vigente norma de seguridad social es efectiva al hacer extensivo la acreditación como tiempo de servicio además de los efectivamente laborados períodos que en normas anteriores no eran reconocidas como tal, los cuales fueron expuestos con anterioridad al analizar dicha ley, además de recoger en su articulado a profesionales y demás personas que no habían figurado como sujetos del régimen de seguro social, como es el caso de los trabajadores por cuenta propia y la población penal pero lamentablemente no recoge el procedimiento a seguir para la protección a la trayectoria laboral antes y después de este estatus laboral y en el caso de los sancionados que cumplen los requisitos para la jubilación cumpliendo la medida penal no norma el trámite a seguir. Además de está sujeta al voluntarismo con respecto al accionar de los funcionarios que tienen la facultad de dictaminar la acreditación de los años de servicio.

1.4.1.- Conflictos legislativos y obstáculos existentes para reconstruir la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo.

La práctica es el mayor criterio de verdad existente. Ella ha demostrado que las normas legales, por ser dictadas desde diferentes niveles jerárquicos y en circunstancias diferentes, incurren en contradicciones de índole técnico-jurídica, procesal, jerárquica, etc., lo que ha traído como consecuencia serios problemas al trabajo de Dirección y muchos disgustos en las personas que necesitan de este trámite para la ejecución de sus derechos a la Seguridad Social.

Por una cuestión de organización, estas contradicciones han de ser analizadas según el campo en el que ocurran.

Contradicciones jurídicas.

Las indicaciones del INASS del 2003 sobre la tramitación de dictámenes para reconocer tiempo de servicio prestado por la fuerza de trabajo limita en su indicación SEXTA que en ningún caso se propondrá el reconocimiento de tiempo laborado en otras entidades y esta es una de las principales causas de desactualización en la actualidad, porque solo faculta a reconstruirse el tiempo laborado en la entidad que se encuentra el trabajador que se beneficiará con el dictamen, es el punto relevante en conflicto con el artículo 98 de la Resolución 8 de 2005, dictada por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social donde obliga a la administración a reconstruir la historia laboral del trabajador, en caso de desastres naturales, extravío o deterioro, precepto que en la actualidad las organizaciones administrativas a pesar de las orientaciones del INASS municipal no las llevan a efecto, no tienen los recursos humanos, ni económicos para resolver la problemática que presenta un gran número de

trabajadores para su tramitación de pensión y actualización de su historia laboral, como compensación del tiempo de servicio trabajado, situación que corrobora la creación de un sistema centralizado en el municipio, provincia y país, del tiempo de servicio trabajado en que incursiona la fuerza laboral cubana.

Conclusiones parciales capítulo I.

Se determinaron los antecedentes históricos del reconocimiento y protección de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo con la concepción dialéctica de lo general, lo particular a lo singular los que permitió una visión generalizada del problema.

El análisis de los referentes teóricos y legales permitieron fundamentar el reconocimiento y protección de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo y con ello sentar las bases para el diseño de un sistema que dé respuesta al problema planteado desde una perspectiva dialéctica que integra todos los niveles de acción que inciden en el objeto de investigación.

CAPÍTULO II. RECONOCIMIENTO DE LA TRAYECTORIA LABORAL EN EL MUNICIPIO BARTOLOMÉ MASÓ.

En el presente capítulo se aborda el comportamiento del reconocimiento de la trayectoria laboral en el Municipio Bartolomé Masó, para lo cual se parte de su caracterización geográfica y demográfica en su aspecto laboral. Se procede a la constatación empírica a través de entrevistas y encuestas para determinar el estado actual de la actualización, control y protección de la trayectoria laboral en el municipio. El capítulo finaliza con las conclusiones parciales.

2.1.- Datos generales del municipio.

El municipio de Bartolomé Masó Márquez, ocupa el lugar 73 de superficie con respecto al país y el 4 respecto a los demás municipios de la provincia, el 64 en total de su población y el 6 respecto a los demás municipios de la provincia y aunque ocupa el lugar 145 en cuanto al envejecimiento¹, mostrando una tasa baja en comparación con los municipios más envejecidos 10 de Octubre 22.8%; Plaza de la Revolución 25.4; placetas 22.8% actualmente cuenta con una tasa del 14.0 % del total de la población envejecida², lo que demuestra la necesidad de trabajar en aras de realizar programas que atenúen los efectos marcados en la correlación con la fuerza activa laboralmente.

La base económica del territorio se sustenta en la actividad agropecuaria e industrial, destacándose como principales producciones físicas: azúcar, café, cultivos varios, ganadería, forestal y acuicultura, aportan también a la economía del municipio la Empresa de Comercio y Gastronomía, también radican 3 Unidades Presupuestadas, Comunales, Salud y Educación donde labora una gran cantidad de fuerza de trabajo.

Tiene una extensión territorial de 634.6 km², distribuidos en 14 consejos populares, ocupando el 7.5 % de la superficie de la provincia, el cuarto lugar

¹ O.N.E. Panorama Demográfico. Cuba, Ed. Junio 2008.

² O.N.E. Estructura porcentual con respecto a la población total, de la población de 60 años y más por territorios según sexo y zonas. Edición 2009.

entre los municipios. Su relieve es fundamentalmente montañoso, con 78 asentamientos poblacionales 3 pertenecen a la zona urbana y 75 a la zona rural, con una población de 52 762 habitantes de ellos 27 385 varones y 25 377 hembras.

La composición demográfica del municipio Bartolomé Masó Márquez, poblado por 51 891 habitantes tiene una proporción mayor de hombres, encontrándose actualmente en las edades comprendidas entre los 20-59 años, siendo el 57.2% de la población.

La Persona Económicamente Activa (PEA) fundamentalmente pertenece a la zona rural como se muestra en la tabla No 1, la población está ubicada fundamentalmente en la zona rural con el 96.2% de sus asentamientos poblacionales en esta zona.

Tabla No 1 Población del municipio Bartolomé Masó Márquez por sexo.

Sexo	N, de habitantes	Habitantes entre 55-59 años de edad	Habitantes entre 60-64 años
Mujeres	24940	1270	1049
Hombres	26951	1261	1134
Total	51891	2531	2183

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (O.N.E) Población total de Cuba por territorios, según sexo y zonas, al 19/3/2010. Edición 2010.

Cuenta con reservas para el incremento de la tasa de participación laboral, basta señalar que existen 11972³ trabajadores promedio en la economía, sin embargo cuenta con una PEA de 30204 lo que indica que solo se explota el 39,64 % de la fuerza bruta de la PEA constituyendo el aporte bruto probable de la Persona No Económicamente Activa (PNEA) el 60,36 %, lo que significa el límite máximo puntual de aporte de la PNEA a la PEA en las edades de 17 a 59 años, lo que pone de manifiesto que en los momentos actuales existen reservas reales de incrementos de la PEA, a partir de probables aportes de la PNEA.

Atendiendo a los sexos, la PEA es mayoritariamente masculina con una diferencia de 2011 hombres más que las mujeres esto presupone que tenemos que explotar más esas reservas potenciales de incremento de la PEA a través del sexo femenino.

Si se tiene en cuenta las zonas, la urbana presenta una relación hombre/mujeres inferior a la existente en la zona rural, lo que indica una mayor incorporación femenina a la PEA en el contexto urbano, no obstante hay que valorar que la mayor cantidad de mujeres esta empleada en puestos de trabajo que no se vinculan directamente a la agricultura. El hecho de que la mayor PEA este en la zona rural toma gran importancia debido a que este territorio es fundamentalmente agrícola por tanto no habría que utilizar recursos adicionales para la incorporación de estas al empleo.

En estos momentos existe estabilidad entre las personas que alcanzan la tercera edad con el promedio de nacimientos observándose que existe un incremento de los nacimientos en la década de los 60 cuando la explosión

³ O.N.E. Estadístico Municipio Bartolomé Masó. 2008.

demográfica que actualmente se encuentran con edades entre 30 y 49 años de edad, que traerá como consecuencia que en el 2025 al 2030 serán personas con edad de jubilación, creando un desbalance con las que estén en edad laboral.

El cambio que se viene produciendo en la estructura etárea de la PEA pudiera generar dificultades en la economía para garantizar el relevo de los trabajadores que se jubilen en los años posteriores al 2015 y, sobre todo, en la década del 2020 al 2030 en que alcanzaran la edad de jubilación los nacidos durante la explosión demográfica de la década de los 60.

2.2.- Comportamiento del reconocimiento de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo en Bartolomé Masó.

En el municipio se materializa el reconocimiento de la Trayectoria Laboral en las distintas organizaciones administrativas, donde se realiza este trámite por el personal de los departamentos de los recursos Humanos, auxiliándose en el expediente laboral que lleva insertado como único registro del tiempo de servicio y salarios devengado la “Tarjeta Salarial SNC-225” apoyándose en el modelo SS-6, SNC-125, que respalda dicha tarjeta, todo como único sistema o base de datos laborales establecida a lo largo y ancho del país para materializar la jubilación laboral en sus distintas modalidades recogidas en la ley 105 y el decreto 283/10.

Actualmente en Cuba está vigente la Ley 105 de 25 de Enero de 2009 “Ley de Seguridad Social”, y el Decreto 283/2009 Reglamento de la Ley de Seguridad Social, de fecha 24 de abril de 2009.

En su Capítulo II La Pensión por edad, en la Sección Primera se refiere a los requisitos para tener derecho a esta pensión. Es notorio que esta Ley como las

que le antecedieron, tiene definido como requisito primario una cantidad de años de servicios trabajados, para marcar la trayectoria laboral.

Los trabajadores son otra vez clasificados en dos categorías:

- Categoría I: Condiciones normales
- Categoría II: En condiciones en que el gasto de energía física o mental o ambas, es de tal naturaleza que origina una reducción de la capacidad laboral en el tiempo, al producirse un desgaste en el organismo no acorde con el que corresponde con la edad del trabajador.

Las pensiones quedan clasificadas en Ordinarias y Extraordinarias como en la anterior legislación.

El artículo 22 menciona los requisitos para tener derecho a una pensión ordinaria, en el caso de los trabajadores comprendidos en la Categoría I:

- a) Tener las mujeres 60 años de edad y los hombres 65 años cumplidos
- b) Haber prestado no menos de 30 años de servicios
- c) Estar vinculados laboralmente al momento de cumplir los anteriores requisitos.

Para los trabajadores de la categoría II

- a) Tener las mujeres 55 años o más de edad y los hombres 60 años o más de edad.
- b) Haber prestado no menos de 30 años de servicios
- c) Haber laborado en un trabajo comprendido en esta categoría no menos de 15 años anteriores a su solicitud, o el 75% del tiempo requerido para tener derecho a la pensión, si en el momento de solicitarla no se encontraba desempeñando un cargo comprendido en esta categoría.

- d) Estar vinculado laboralmente al momento de cumplir los requisitos antes señalados

Para la pensión Extraordinaria el artículo 23 define:

- a) Tener las mujeres 60 años o más de edad y los hombres 65 años o más de edad.
- b) Haber prestado no menos de 20 años de servicios
- c) Estar vinculado laboralmente al momento de cumplir los requisitos señalados en los incisos anteriores

Se observa que los años de servicios son la base para el cálculo para el otorgamiento de la misma, teniendo en cuenta los salarios percibidos en esos años.

En su artículo 27 se define el modo de calcular la cuantía de la pensión ordinaria, que se describe así:

- a) Por los primeros 30 años de servicios, se aplica el 60% sobre el salario promedio.
- b) Por cada año de servicios que se exceda de 30 se incrementa en el 2% el porcentaje a aplicar.

La cuantía de la pensión extraordinaria por edad se calcula por las reglas siguientes:

- a) Por los primeros 20 años de trabajo se aplica el 40% sobre el salario promedio.
- b) Por cada año de servicios que exceda de 20 se incrementa el 2% del porcentaje a aplicar.

En el Capítulo V de la Invalidez para el trabajo en su Sección Tercera, norma la pensión por invalidez total.

En los casos de invalidez total de origen común se otorga la pensión que procede de acuerdo a las siguientes normas contenidas en el artículo 63

- a) si el trabajador acredita hasta 20 años de servicios le corresponde el 50% del salario del salario promedio.
- b) Por cada año de servicios prestado en exceso de 20 se incrementa la pensión en el 1%.
- c) Por cada año de servicios prestados que se exceda de 30 se incrementa la pensión en el 2%.

Si la invalidez es por accidente del trabajo o enfermedad profesional se otorga la pensión de la forma que define el artículo 64:

- a) Si el trabajador acredita hasta 30 años los servicios le corresponde el 60% del salario promedio.
- b) Por cada año de servicios prestados que exceda de 30 se incrementa la pensión en el 2%.
- c) La pensión que resulte se incrementa en el 10% de su importe.

Notoriamente los años de servicios prestados son el elemento fundamental a acreditar para acogerse a una de las pensiones establecidas en nuestra legislación vigente, por lo que es necesario crear los mecanismos de control de forma centralizada para prever situaciones catastróficas que puedan perjudicar de manera vulnerable el único registro que contiene este particular, reconocido exclusivamente por la instrucción 3/84, la tarjeta SNC-225, más todos los movimientos ocupacionales en los que incursiona un trabajador hasta llegar a la edad de jubilación y ser participe de los beneficios de la seguridad social a la que hizo su aporte durante su vida laboral.

2.2.1.- Comportamiento del reconocimiento de la trayectoria laboral según criterios de la dirección del INASS.

En la entrevista efectuada a la Directora Provincial del INASS en Granma se pudo conocer que la protección de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo presenta deficiencias en todas las empresas, organismos y entidades del Estado y el Gobierno en cuanto a la habilitación, actualización y control del tiempo de trabajo, las que se sintetizan en:

- Las tarjetas SNC-225 desactualizadas o con tachaduras, enmiendas, borrones, llenados incorrectos, cálculos deficientes que afectan al trabajador; ausencia del registro de tiempo de trabajo en otras empresas y organismos, tanto dentro del territorio como fuera de este.
- Los cambios estructurales de las empresas y organismos condicionan el extravío de expedientes y tarjetas de tiempo de servicio.
- Inestabilidad del personal que desarrolla la actividad de habilitación y actualización de las tarjetas.
- Incendio en las instalaciones. (Delegación del MINAZ en Bayamo.)
- Desastres naturales, (el ciclón Denis, afectó los municipios de Media Luna, Niquero y Pílon) donde la documentación resultó destruida deteriorada y extraviada, viéndose obligada la Dirección del INASS provincial de orientar reconstrucción de los expedientes y tarjetas del tiempo de servicios, por no existir en los municipios y provincias un registro en el que se controle la trayectoria laboral y los movimientos ocupacionales.
- Existen trabajadores que no logran obtener la jubilación por no poseer la documentación.

La entrevistada significa que el municipio Bartolomé Masó es el que presenta en la provincia mayor incidencia negativa en la tramitación de dictámenes para reconocer el tiempo de servicio por las causas antes señaladas.

Para hacer una valoración del comportamiento del reconocimiento de la trayectoria laboral de la fuerza laboral en el territorio fue preciso entrevistar al Director de la Filial del INASS en el municipio Bartolomé Masó (Anexo 1) la que facilitó la información que en los últimos cinco años en el territorio se tramitan entre 450 y 500 expedientes de jubilaciones incluyendo los dos géneros, es decir hombres y mujeres, en mayor cantidad los primeros; dentro de las dificultades y deficiencias más relevantes para las entidades y organismos que concurren a tramitar la jubilación de la fuerza de trabajo se destacan entre otras las siguientes:

1- La falta de conocimiento de los funcionarios y técnicos de los Recursos Humanos por causa de la fluctuación del personal en estos departamentos en las entidades.

2- Las tarjetas SNC-225 presentan errores en su confección, enmiendas, tachaduras, cuños ilegibles y omisión de estos, omisión de años y tiempo de servicios de trabajo.

3- Los modelos EP del expediente laboral no coinciden con la fecha de alta y la que certifican en las tarjetas SNC-225.

4- El modelo SNC-125 que respalda la SNC-225 presentan problemas en su actualización en relación al tiempo de trabajo y de servicio prestado.

5- Llenan la actualización de tiempo de trabajo al trabajador de otros lugares que trabajó sin estar facultado ni poderlo hacer y hasta los propios de su centro la llenan mal.

6- Se presentan funcionarios con expedientes que le faltan las tarjetas y casos en que el trabajador a pesar de haber trabajado no se le puede tramitar la jubilación y la han perdido porque no se ha podido dictaminar por la falta de documentos conforme lo establece la Instrucción 103/84 del INASS.

7- De acuerdo con las estadísticas de balance del total de los casos tramitados, el 95% presentan las dificultades las mencionadas.

8- Expediente que no tienen la documentación acredita y no se puede dictaminar en un 35%, los cuales se pasan a la Asistencia Social de la Dirección de Trabajo.

9- Existe un 25% de trabajadores a jubilar que, aunque tienen 5-10 años de trabajo más, no lo pueden acreditar y renuncian a su tramitación de dictámenes porque no tienen cómo acreditarlo y los lugares donde laboraron son fuera del municipio y provincia, entonces se acogen a los años que tiene acreditado en esos momentos y pierden la posibilidad de una pensión de mayor cuantía.

10- Hoy es cierto que existe en el municipio un 60 y 65 % de ciudadanos de ambos géneros que eran asistenciados porque fueron dictaminados con categoría de 2 en dictamen médico y otras causas, y en su momento fueron acogidos por el Régimen de asistencia social porque no reunían los requisitos para ser jubilados y a partir del año 2010 le suspendieron dicha asistencia porque tienen personas obligadas a sustentarlas (familiares) y en su historial han laborado entre 15 y 20 años cuando recibieron el beneficio y como no tenían la edad requerida no se acogían a la jubilación, y ahora no tienen como acreditar los años de trabajo, por su parte ni por las empresas y organismos en que laboraron, incluso ni por la Dirección de Trabajo porque no tienen control,

quedando insolvente en la actualidad sin solución alguna, aunque trabajaron y aportaron a la Seguridad Social, trayendo serias consecuencias para ellos y su familia.

A la vez se pudo constatar que las entidades más incidentes son:

- Empresas Agropecuarias,
- Cafetaleras,
- Azucareras,
- Salud Pública,
- Educación,
- Poder Popular
- UBPC
- Sector Campesino y Cooperativo.

Además se considera importante y efectiva la creación en el municipio de un Registro con su base de datos de la fuerza de trabajo en red entre provincias en el país.

Igualmente se puede alegar también que en el municipio, no existe el mecanismo para recopilar las acciones laborales que hacen las fuerzas laborales en el sector cooperativo a pesar de estar previstas en normas conjuntas entre la ANAP y el Ministerio del Trabajo, incluso existen ciudadanos que han laborado en el exterior y tienen acreditado por estos países en que laboraron el aporte a la seguridad social y el tiempo laborado y no se le acredita porque Cuba no tiene tratado con ese país, incluso no puede cobrar el aporte realizado, ni se contempla en territorio nacional como tiempo de trabajo y servicio prestado.

También hay ciudadanos que laboraron en la Marina Mercante Cubana y al desintegrarse la flota no tienen acreditado en su poder los años de servicio y su aporte a la seguridad social. De igual forma muchos ciudadanos que fueron colaboradores en los países del Consejo de Ayuda Mutua Económica (CAME) a raíz del derrumbe del campo socialista y la cancelación de los tratados, estos dejaron de trabajar por situaciones diversas y actualmente se les ha dificultado acreditar los años de servicios en esos empleos.

2.2.2.- Comportamiento del reconocimiento de la trayectoria laboral según criterios de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social.

Similitud en criterio e información aportó la entrevista efectuada a la Directora de la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social en el municipio Bartolomé Masó (Anexo 1) proporcionando los siguientes datos:

- El municipio tiene una cantidad de 800 asistenciados entre los dos géneros y de estos existen un 65% que han trabajado entre 15 y 31 años al sector estatal y fueron asistenciados cuando no tenían edad de jubilación, incluso algunos con más de 25 años de aportes a la seguridad social y por peritajes médicos y enfermedad, se le dio categoría de 2 y se les pensionó, ahora tienen más de 60 años y se les suspendió la pensión a finales del año 2010 porque tienen personas obligadas para la sustentación familiar, pero no tienen sus expedientes laborales, ni documentos que le acrediten el tiempo trabajado, y el Ministerio que ella representa no tiene archivo, ni documentos que puedan acreditar los años de trabajo de estas personas, habiéndose analizado a todas las instancias, incluso de la Fiscalía Municipal y no hay solución hasta la fecha, creando malestar, disgustos y situaciones económicas serias a

estas familias dada a sus reclamos de los años trabajados y no aparece nada , ni en los centros donde trabajaron ni en la Dirección de Trabajo y Seguridad Social.

- Considera que la creación de una base de datos diseñada para recopilar la movilidad laboral de la fuerza de trabajo sería muy importante para evitar tales problemas, máxime cuando existe en los momentos actuales un reordenamiento del empleo que causará movimientos de la fuerza de trabajo y la legislación reconoce al trabajador por cuenta propia como sujeto de la seguridad social.

El trabajador por cuenta propia.

En esta misma entidad se entrevistó a la Especialista de Empleo (Anexo 1) confirmando que el municipio cuenta con 576 trabajadores por cuenta propia, 489 hombres y 87 mujeres, de estos no se controla los que han tenido vínculos anteriores a su estatus actual.

- o Con vínculo laborales y que son además trabajadores por cuenta propia hay 71, y que aportan a la seguridad social existen 404, y como constancia de este aporte existe un modelo de Certificación de afiliación al Régimen de seguridad social, que queda en el expediente de cuenta propia.
- o No está establecido cómo recoger los demás años de servicio prestados con anterioridad para la jubilación de estas personas.

Empresa azucarera.

Una vez personado en la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa Azucarera en el municipio con una fuerza laboral ascendente a 1046 trabajadores se entrevistó a su especialista principal Recursos Humanos

(Anexo 1), en relación a la actualización y protección de la trayectoria laboral. La dirección alega entre otras cosas, que los expedientes laborales presentan las deficiencias siguientes:

- Las tarjetas SNC-225 en su mayoría desactualizadas, con enmiendas, tachaduras, borrones, cuños ilegibles y modelos SS-6 que no aparecen, al igual que los modelos P4 de ausencias.
- Trabajadores que han laborado en otras entidades y no tienen acreditado el tiempo de servicio en el modelo SNC-225 y el modelo SNC-125 que avala dicha tarjeta salarial y tiempo de servicio, que es el único registro que tiene el trabajador para jubilarse, en otros casos no se le puede reconstruir la trayectoria laboral.

Empresa Agropecuaria.

En la entrevista efectuada a la Jefa de Departamento de los Recursos Humanos de la Empresa Municipal Agropecuaria (Anexo 1) plantea que existen las siguientes deficiencias:

- Desactualización de la trayectoria laboral.
- La falta de control, habilitación y actualización de años de trabajo en las tarjetas SNC-225.
- No se registra el tiempo laborado en otras entidades.
- La no existencia de documentación para dictaminar años de servicios aparejados a las distintas estructuras organizacionales tenidas por las Empresas.

Población penal laboralmente activa.

Con el objetivo de ampliar la muestra en la presente investigación, el investigador se personó en el Centro Penitenciario de Manzanillo y se

entrevistó al Jefe de Control de la población penal (Anexo 2) y reclusos (Anexo 3) que trabajan en granjas como obreros asalariados. Como resultados de estas entrevistas se comprueba que:

- los sancionados desconocen del aporte que efectúan al sistema de la seguridad social porque nunca le han hablado del tema,
- al cumplir las sanciones no se le acredita el tiempo laborado durante el cumplimiento de la sanción, suceder que avala aún más la necesidad de diseñar el sistema de control mencionado, máxime cuando está regulado en el Decreto 283/09, el derecho de esta fuerza a la seguridad social durante el cumplimiento de la sanción aplicada, la que de no controlarse y certificarse le ocasionaría problemas en el futuro a estos ciudadanos,
- es importante que se registre el tiempo laborado por los sancionados con antecedente de vida laboral, que se podrían jubilar en el cumplimiento de la sanción aunque continúen el cumplimiento de la sanción aplicada, aun cuando ya no estarían obligado a trabajar y continuar aportando a la seguridad social, así como viceversa, el que inició su vida laboral activa cumpliendo sanción penal, labora y cuando cumple se reinicia en las distintas modalidades de empleo reconocidas por la legislación vigente, le sería importante esta trayectoria también para la jubilación.

Entrevista con ciudadanos afectados con el reconocimiento de su trayectoria laboral.

Teniendo en cuenta la importancia de este capítulo para el presente trabajo, el investigador entrevistó a 15 ciudadanos perjudicados con la actualización de

la trayectoria laboral, quienes laboraron en diferentes sectores de la economía y actualmente tienen entre 55 y 78 años de edad .(Anexos 4 y 5).

Caracterización de la muestra:

La muestra conforma cinco féminas y diez hombres, de ellos dos son del sector del comercio, tres del ministerio de la agricultura, uno de la construcción, tres del MINAZ, tres del sector cooperativo y campesino y tres asistenciados insolventes económicamente por la suspensión de la pensión; todos tienen entre 25 y 30 años laborados pero no lo pueden acreditar.

Causa del no reconocimiento.

Los muestreados no han podido ser beneficiados por el sistema de la seguridad social por no poseer la documentación establecida para acreditar los años de servicio debido a que en las entidades donde laboraron con anterioridad no actualizaron en el debido momento la trayectoria laboral y actualmente no poseen archivo o control donde se pueda obtener la documentación probatoria del tiempo de trabajo de los damnificados, en algunos de estos casos fueron perjudicados por incendios ocasionados en las entidades.

Consecuencias.

Los entrevistados tienen que laborar más tiempo del establecido para la jubilación por vejez, el cual no está en correspondencia con la edad que tienen la mayoría de estos.

No pueden obtener la pensión por edad, lo que constituye una compleja situación económica y social en la familia después de haber realizado los aportes a la seguridad social.

Resumen de los criterios emitidos por los afectados.

Los afectados por dicha situación se manifiestan insatisfechos por la actitud pasiva de las administraciones actuales ante la imposibilidad de solución de la problemática que los aqueja, emitiendo el criterio que constituye una injusticia y una desconsideración que después de tantos años de servicios no puedan acogerse a los beneficios de la seguridad social por el actuar negligente de terceras personas, además de manifestar que se sienten desamparados por no estar en condiciones físicas para continuar laborando y no tener familiares en condiciones económicas que asuman su manutención. De igual forma manifiestan que los directivos mantienen una inmovible actitud para actualizar los años de trabajo omitidos en entidades laborales del territorio y fuera de este.

En estas muestras se corrobora la necesidad de crear y diseñar un sistema para una base de datos con carácter eterno y confiable que recoja toda la movilidad ocupacional de la fuerza laboral en el municipio bajo los principios de la teoría de gestión de sistema, porque constituye una gran injusticia que personas que han trabajado más de 30 años no tengan la posibilidad de acogerse a los beneficios de la Seguridad Social, suceder que se aparta del principio humano, solidario y universal en el que se sustenta el Sistema de la Seguridad Social en el sistema socialista cubano, argumentos que se legitiman con la situación que también presentan trabajadores del sector campesino y cooperativo en la que contactamos con afectados por la imposibilidad de acreditación de años de servicios prestados.

En estas muestras se comprueba que le faltan entre 20 y 25 años de trabajo por falta de control y protección de sus expedientes laborales por las

organizaciones estatales de la agricultura en el municipio, con el riesgo de obtener su jubilación con más de 75 años de edad por la omisión de dicha documentación y no poderlos acreditar para su dictamen por la filial del INASS. La trayectoria laboral del ciudadano en los distintos estatus en que incursione tiene que estar controlada y acreditada en un registro tanto documental, como en sistema registral, micro, macro y mega para la solución al problema de investigación planteado el cual se ha comprobado en la constatación empírica. La desatención demostrada por los aparatos de dirección de cada una de las entidades en que se ha desarrollado esta investigación, donde se aprecia que la actividad de reconocimiento y actualización de los años de trabajo y tiempo de servicio es un ente aislado del Departamento de Recursos Humanos. La dirección no cumple su papel protagónico en la atención a la fuerza de trabajo en edad de jubilación. Estas deficiencias ocasionan perjuicios económicos al trabajador y su familia durante el proceso de jubilación y después de esta, incluso a la familia en caso de fallecimiento del trabajador antes de tramitar su jubilación.

Conclusiones parciales del capítulo II.

Los resultados de este estudio nos demuestran las causas y condiciones que avalan la creación e institución de un sistema que proteja la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo, porque los mecanismos de archivo y control muestran un 95 por ciento de proclividad a la vulnerabilidad administrativa en su control, habilitación y perdurabilidad de la información que se recoge, corroborando que el sistema resuelve la situación problemática bajo los principios marxistas de la generalidad a la particularidad y de esta a la singularidad, insertado en el principio de la dirección donde demuestra la **ergosidad** para resolver todos los

problemas que atañen a la trayectoria laboral, es decir tiene sus efectos intrínsecos en la vida laboral de los trabajadores y en las distintas organizaciones en el territorio, y por la movilidad ocupacional de la fuerza de trabajo también tiene eficacia en el territorio nacional y en el exterior

CAPÍTULO III. SISTEMA PARA LA PROTECCIÓN A LA TRAYECTORIA LABORAL EN EL MUNICIPIO BARTOLOMÉ MASÓ.

En el presente capítulo se abordan los fundamentos teóricos, estructurales y funcionales del sistema que se propone para la protección a la trayectoria laboral y la operativización del sistema en los niveles micro, macro y mega. La integración del funcionamiento de estos niveles revela la metodología propuesta por el investigador para dar solución al problema científico. Además, contiene el criterio de factibilidad emitido y avalado por especialistas y directivos del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social.

3.1.- Fundamentos teóricos, estructurales y funcionales del sistema para la protección a la trayectoria laboral.

Para diseñar el referido sistema se partió de:

1. Un marco teórico conceptual que fundamenta, desde las Ciencias de la Dirección y las Ciencias Jurídicas una concepción integral de la protección a la trayectoria laboral de los trabajadores.
2. El diagnóstico del estado inicial y de la evolución del problema investigado.
3. La realización de un sistema de acciones estructuradas en los diferentes niveles de aplicación, lo cual se presenta en la operativización del nivel Mega, Macro y Micro.
5. Los fundamentos de la Teoría General de Sistema y el Enfoque Sistémico Estructural Funcional, que estructura el sistema en su totalidad y establece los niveles, fases y categorías que interactúan dialécticamente en el proceso.

La propuesta de la investigación asimila la Teoría General de Sistemas (Guilli, 1998; López, 2004; Cibanal, 2004; Fuentes y otros, 2005; D'ambrosio, 2005)

pues parte del reconocimiento de que la totalidad constituye una unidad dialéctica de los elementos que la componen, donde las propiedades del sistema son cualitativamente distintas a las propiedades de esos elementos constituyentes; son síntesis de las relaciones entre los elementos y sintetizan estos, caracterizando el sistema y su desarrollo. El carácter complejo del Sistema, requiere de esta concepción para integrar las categorías de los niveles Mega, Macro y Micro, que en su sinergia producen una dimensión superior y rebasa las posibilidades que para ello ofrece el método de análisis y la síntesis. El método Sistémico Estructural Funcional expresa la lógica o sucesión de procedimientos seguidos por el investigador en consecuencia con la Teoría General de Sistemas.

Guilli analiza que la Teoría General de los Sistemas pretende elaborar propiedades, principios y leyes que son características de los "sistemas" en general, independientemente de su carácter particular, la naturaleza de sus elementos constitutivos, y las relaciones o "fuerzas" entre los mismos. Este autor define un "sistema" como un complejo de elementos en interacción, siendo tales interacciones de naturaleza ordenada (no aleatoria). Al preocuparse de las características formales de las entidades determinadas sistemas, la teoría general de los sistemas es interdisciplinaria, es decir, puede ser utilizada con respecto a los fenómenos investigados por las ramas tradicionales de la investigación científica. (Guilli, 1998)

Por otra parte, para Homero Fuentes un **sistema** es un conjunto de objetos (procesos) relacionados entre sí por alguna forma de interacción, que los identifica con determinada independencia y coherencia, donde los objetos y procesos adquieren el significado de elementos componentes y sus relaciones

determinan el significado alrededor del cual se integran estos, a la vez que los elementos componentes le aportan sentido al sistema. En la determinación del sistema se revelan las relaciones entre los elementos componentes y el comportamiento del todo. La **estructura** constituye el conjunto de elementos componentes que pueden ser identificados por medio de las relaciones de significación dentro de los límites establecidos por el sistema, estas relaciones de significación determinan una organización y le aportan coherencia a los elementos. (Fuentes y otros, 2005)

Basado en los conceptos anteriores el investigador concibe un sistema integrado por tres niveles con sus categorías correspondientes, que en su integración propician una visión holística de la protección a la trayectoria laboral de los trabajadores. En este Sistema se materializan las siguientes características de la Teoría General de Sistema:

Interrelación e interdependencia de objetos, atributos, acontecimientos y otros aspectos similares. Las categorías que lo integran presentan interrelación e interdependencia en los diferentes niveles de realización del sistema.

Totalidad. Abarca el nivel Mega, societal; Macro, institucional y Micro, laboral, lo que propicia una visión holística del sistema.

Búsqueda de objetivos. En cada nivel están definidos los objetivos que se derivan e integran en un sistema que busca un resultado final.

Insumos y productos. Está determinado el uso de los recursos materiales y humanos, y se precisa el producto a obtener: la protección a la trayectoria laboral.

Transformación. Se propicia solución, desde un estado inicial, revelado por el diagnóstico, a un estado potencial.

Entropía. La entropía se regula a través de la intervención consciente de los actores y la aplicación consecuente de las Directivas de Dirección y la legislación laboral.

Regulación. Los resultados son valorados y manejados por los actores de los diferentes niveles en busca del cumplimiento de los objetivos trazados.

Jerarquía. Se aprecia entre los diferentes niveles.

Diferenciación. Se concibe la protección a la trayectoria laboral de los trabajadores y para ello se concibe una concepción holística del sistema.

Equifinalidad. Como sistema abierto, busca los resultados finales en el referido contexto, no obstante, reconoce que en otros contextos de aplicación requiere de adecuaciones para la obtención de resultados similares.

El investigador, siguiendo los postulados del Método Sistemico Estructural Funcional (Rivera y otros, 2004; Fuentes y otros, 2005; Bar, 2007;) y el criterio propuesto por Watkins, (2002) establece la estructura del Sistema en tres niveles:

I MEGA. Nivel societal.

II MACRO. Nivel institucional.

III MICRO. Nivel de grupo o individuo.

En el primer nivel, Mega, los resultados o salidas se miden a nivel social como resultado de la organización y dirección global del proceso, su salida o impacto social. El rol del investigador en este nivel consiste en determinar e interpretar las concepciones, disposiciones y normativas de los órganos superiores de dirección en cuanto al objeto de investigación. El nivel Mega expresa lo

universal como categoría filosófica del sistema, (Rosental y Iudin, 1994) y plasma en sí la riqueza de lo particular – Nivel Macro - y de lo singular – Nivel Micro.

En el segundo nivel, Macro, sus resultados son medidos a través de instituciones específicas: INASS municipal. Expresa dentro del sistema, lo particular como categoría filosófica pues enuncia los rasgos y categorías de los procesos que se desarrollan a nivel institucional como eslabón intermedio entre el contenido social y los sujetos del proceso.

En el tercer nivel, Micro, sus resultados son medidos a nivel de grupo o individuos que en este caso son los trabajadores. Expresa dentro del sistema, lo singular como categoría filosófica, en conexión objetiva con lo particular del segundo nivel y con lo universal reflejado en el primero. Es en el nivel Micro donde se materializa el proceso de reconocimiento a la trayectoria laboral.

Estos niveles estructurales, siguiendo el criterio de Fuentes y otros, (2005) reconocen la existencia de una jerarquía de niveles de diferente complejidad, las cuales se manifiestan y expresan por cualidades, regularidades y leyes específicas, donde cada nivel inferior está incluido en el nivel superior y debe considerarse como un elemento componente de éste. En esta concepción, el investigador materializa el criterio de Fariñas: “Los niveles de integración nos permiten visualizar las diferentes aristas posibles de la innovación. Sería poco adecuado tener en cuenta un solo nivel de consecución en la innovación (...) si esta pretende ser revolucionaria, puesto que estamos partiendo de un principio integrador.” (Fariñas, 2004:4)

3.1.1- Operativización del sistema en el nivel micro.

El nivel micro es de vital importancia para los directivos de los organismos para la materialización del diseño que se propone, porque es en cada organización administrativa y sus estructuras organizacionales donde se materializan las normas que regulan las relaciones laborales jurídicas administrativas que se conciertan con el contrato de trabajo, las designaciones y las elecciones, en las modalidades previstas en la Ley 49/1984, Código de Trabajo en cuyo nivel se deben cumplimentar las siguientes normas:

- Ley 105 de Seguridad Social de fecha 22 de enero del 2009 emitida por la Asamblea Nacional del Poder Popular y su Reglamento el Decreto 283, de fecha 6 de abril 2009, emitido por el Consejo de Ministros.

En la aplicación de las disposiciones aludidas anteriormente existen dificultades como:

- En las organizaciones administrativas en la esfera de los Recursos Humanos, los expedientes laborales contentivos de las pruebas documentales admitidas en las normas anteriores como acreditadoras del tiempo de servicio, presentan omisiones, tachaduras, enmiendas, borrones, cuños ilegibles, imprecisiones en la identidad del trabajador y en la composición de su núcleo familiar, causales que interfieren en la tramitación para acogerse a los beneficios de la seguridad social.
- A pesar de estar la trayectoria laboral protegida jurídicamente, las administraciones no demuestran su interés protector contra todo riesgo de los expedientes y documentaciones que lo complementan, estando de manifiesto el principio voluntarista.

- Los directivos de las administraciones no chequean la actualización de la trayectoria laboral de sus trabajadores.
- No existen en las organizaciones un registro riguroso como base de datos que recoja la trayectoria laboral y todos los movimientos ocupacionales que ha tenido el trabajador en el municipio y fuera de este.
- La Dirección Municipal de Trabajo no tiene un registro de la documentación y expedientes laborales de más de 800 asistenciados, de los cuales el 65% se le ha suspendido la pensión por tener obligados a sustentarlos en correspondencia con el Código de familia, los que fueron acogidos en este régimen por no cumplir en su totalidad los requisitos para recibir pensiones por edad, tenían entre 20 y 30 años de servicios pero no la edad exigida y los documentos que acreditaban los mismos fueron extraviados y en muchos casos incinerados, y actualmente es viceversa, tienen entre 68 y 78 años de edad sin embargo no tienen la documentación que pueda ser admitida para dictaminar por la autoridad facultada, para acreditar los años de servicio prestado, constituyendo este particular una flagrante injusticia con quienes dieron su aporte, debido a no estar amparados en norma la solución de esta problemática.
- En la actualidad existen en el sector estatal empresarial más de 25 trabajadores que presentan desactualizada su trayectoria laboral, teniendo entre 10 y 25 años que no lo pueden acreditar mediante dictamen, por haber transitado por varias entidades y no tener las pruebas documentales admitidas en el decreto 283/2009.

- En los últimos cinco años el municipio ha sido objeto de visita de trabajadores que laboraron en instituciones del territorio y actualmente residen en otros municipios y provincias, con el objetivo de solicitar pruebas documentales para acreditar años de servicios y no obtuvieron las mismas por falta de registros y controles.

La Instrucción Conjunta número 3 de 1984, de los prescritos Comité Estatal de Finanzas y el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, sobre el registro de tiempo de Servicios y Salarios.

- Es alarmante que después de más de 20 años de su vigencia, aún en el territorio las organizaciones administrativas presenten irregularidades en su habilitación y actualización, en cuanto a calidad y certeza de las anotaciones efectuadas en el modelo SNC-225, único Registro de Tiempo de Servicios y salarios válido desde enero de 1980, cuyas anotaciones servirán de base para determinar la cuantía de las prestaciones de Seguridad social a largo plazo, entiéndase pensiones por edad, invalidez total o parcial, o por causa de muerte del trabajador, de ahí su trascendencia.
- Es evidente la falta de capacitación que tiene el personal responsabilizado de ejecutar este procedimiento de actualización de la tarjeta SNC-225.

Son sujetos de este nivel las organizaciones del sector agropecuario, cooperativo y campesinos independientes, quienes cumplirán las normas que se relacionan a continuación.

- Resolución Conjunta Número. 1/03 del MTSS y la ANAP sobre las relaciones laborales y de Seguridad Social de los trabajadores

asalariados que prestan servicios a agricultores pequeños asociados a las cooperativas de Créditos y Servicios Fortalecidas, atendidas por el Ministerio de la Agricultura y del Azúcar en el desempeño de actividades eventuales o de cultivo y producción, en las fincas de campesinos o de las Cooperativas.

- Resolución N.9/03 Conjunta entre MTSS y ANAP sobre las relaciones de trabajo entre las cooperativas de Créditos y Servicio Fortalecida y el agricultor pequeño para la contratación de la fuerza de trabajo, por el productor en actividades eventuales o emergentes.

- En el sector Cooperativo y Campesino en el cumplimiento de las disposiciones precitadas se presentan dificultades en la tramitación de la contratación de la fuerza de trabajo por parte de las cooperativas en periodos eventuales de cultivo y cosecha, igual ocurre con los trabajadores que utilizan los campesinos independientes en ciclos de cosecha, cultivos y contingencias climatológicas, estando estos trabajadores protegidos jurídicamente, para que administrativamente se ejecute la documentación contractual de estas fuerzas y se cumpla con el aporte a la seguridad social y en el 85% de esta esfera no se hace, incurriendo estas personas en completo estado de desprotección para su seguridad social en las modalidades establecidas.

En este nivel los centros que internen a la población penal en edad laboral o estén acogidos a este estatus, tendrán que hacer cumplir Decreto Ley 243 de fecha 4 de abril de 2007, emitido por el Consejo de Estado Sobre “La seguridad

social de los sancionados penalmente a privación de libertad o a sus sanciones subsidiarias, que trabajan”.

- Los funcionarios del orden interior de los centros penitenciarios para civiles y militares no están capacitados integralmente para la ejecución del procedimiento a seguir con la población penal laboral asalariada.
- Al cumplir con la sanción, la documentación entregada al sancionado no incluye el documento acreditativo del tiempo de servicio y salario devengado.

Cumplirá con el Decreto Ley 278 de fecha primero de octubre del 2010 emitido por el consejo de Estado sobre “Del Régimen Especial de Seguridad social para los trabajadores por cuenta propia.

- En la Dirección Municipal de Trabajo que implementa la documentación al trabajador por cuenta propia, solo se actualiza el régimen establecido para esta actividad en lo relacionado al aporte a la Seguridad Social y no existe ningún pronunciamiento de la administración para la protección de la trayectoria laboral en otro régimen laboral, teniendo el derecho de las dos opciones para su jubilación.

- Aplicará el Decreto Ley N.265/2009 Sistema Nacional de Archivo de la República de Cuba.

- Esta norma en sus disposiciones generales establece como archivo: La institución o una parte estructural de ella que realiza la recepción, organización y conservación de los documentos producidos y/o acumulados por una persona natural o jurídica y en esta esfera de la vida laboral donde

se ponen de manifiesto las dos instituciones (persona natural y jurídica), no existe una base de datos estructurada, segura y confiable y sin vulnerabilidad de riesgo de la trayectoria laboral regulada en dichas legislaciones, pero no solo esto en el artículo 18 del precitado decreto ley los archivos centrales de la República exclusivamente organizan y guardan por un plazo de 25 años los documentos transferidos por los archivos de gestión, y aunque el artículo 19 de esta ley faculta a la Asamblea Nacional del Poder Popular, a las Asambleas Locales del Poder Popular y sus Consejos de la Administración (compuestos por los directivos de las organizaciones administrativas en cada provincia y municipio), al Consejo de Estado, al Consejo de Ministros, a los Organismos y Órganos de la Administración Central del Estado, al Tribunal Supremo Popular, a la Fiscalía General de la República, a los Bancos y demás instituciones financieras no bancarias constituidas con arreglo a las leyes cubanas y autorizadas a operar en Cuba, así como a las asociaciones, a las fundaciones, a las organizaciones políticas y de masas y otras personas jurídicas públicas de carácter nacional, crear sus sistemas institucionales de archivos compuestos por sus archivos centrales y de gestión correspondiente con la estructura administrativa de esas instituciones, subordinada a un viceministro o autoridad principal de la persona jurídica de que se trate, y en el territorio no existe archivo central de trayectoria laborales y aunque se creen, solo la información se guardaría por 25 años por mandato de esta ley, y sin embargo la jubilación se adquiere con una trayectoria laboral efectiva por edad, con 30 años de servicio y 65 de edad los hombres y 60 las mujeres, argumentados que nos conminan a la

creación de un diseño, como sistema de protección a la trayectoria laboral , por no existir por ninguna de las personas jurídicas, ni naturales de forma segura, confiable y perdurable en este sentido un archivo por las entidades en esta esfera de la vida laboral de las personas económicamente activas.

- o Como otras dificultades los archivos de gestión que puedan materializarse por las organizaciones, son perdurable por cinco años y los archivos centrales solo son perdurable por 25 años, períodos que no garantizan la protección de la trayectoria laboral.

Para resolver las dificultades que se presentan en las distintas organizaciones del nivel micro, es importante desarrollar por las direcciones de estas instituciones la siguiente metodología:

Metodología a cumplimentar en las organizaciones en el nivel micro para controlar, actualizar y proteger la trayectoria laboral y el aporte a la seguridad social.

1- Cada Organización Administrativa ejecutará la contratación laboral que fluctúe a su mercado laboral mediante la contratación establecida y para ello mantendrá la documentación regulada para la actividad, cargo o plaza en que el colaborador va a mantener su vínculo y el cumplimiento de la relación laboral establecida.

Levantamiento de las deficiencias que se presentan en el reconocimiento de la trayectoria laboral activa o pasiva.

2- Mantendrá la actualización y control de un libro Registro en la entidad como base de dato que recogerá la información siguiente.

- Un orden alfabético riguroso de apellidos y nombre de cada trabajador, funcionario o dirigente miembro de la organización.

- Género, edad, estado civil, lugares donde ha trabajado, tiempo de trabajo, salarios devengados y cálculo del aporte a la Seguridad social.
- Alta, baja, subsidios, tiempo, personas obligadas a sustentar económicamente.
- Número de carné de identidad, serie de este, dirección actualizada de la residencia oficial o provisional.
- Calificación obrera, técnica y profesional, cambios ocupacionales y de salarios.
- El Registro de gestión se mantendrá actualizado por el jefe de Recursos Humanos en cada organización auxiliado por los técnicos en gestión de los Recursos Humanos.
- Semestralmente el Director de cada organización hará un reporte resumen de la base de dato mencionada anteriormente auxiliado por su Departamento de Recursos Humanos, firmado y acuñado que recoja cada trabajador, entregándolo de forma oficial con acuse de recibo ante el director de la Filial Municipal del INASS.

3.- El Director de la Filial del INASS establecerá un Registro Central de todas las Organizaciones administrativas en el municipio y procesará la información de forma documental y digital a través de archivos informáticos que tributen a la Dirección Municipal de Trabajo y a la Filial Provincial del INASS en Granma.

4.- Las Direcciones de trabajo a través de los especialistas de empleo informaran a la Filial del INASS sobre la trayectoria laboral anterior desarrollada en el otro régimen de los cuenta propistas.

5.- Los Jefes de las Instituciones militares procesarán de igual forma la documentación de sus miembros activos, alta, baja y pensionada.

6.- Los Jefes y directivos que controlan la población penal y los Centros Penitenciarios y el desarrollo de la actividad laboral en el cumplimiento de las sanciones con su aporte a la seguridad social en las organizaciones administrativas.

Informaran a la Filial del INASS toda la base de datos de los ciudadanos que pertenezcan al municipio de residencia o a la del municipio donde cumple la Sanción y esta Filial la tramitará a la Filial que corresponda al trabajador sancionado.

7.- El sector cooperativo y campesino tendrá igual proceder al anterior con la fuerza de trabajo contratada la que se ejecutará por la directiva de la Cooperativa o el campesino aislado.

8.- La Dirección de la Filial del INASS en el municipio realizará con sus técnicos y especialistas muestreos y comprobaciones periódicas a las organizaciones que reportan el resumen de la trayectoria y movilidad laboral en que fluctúa cada entidad en el territorio, aportándole información a la Dirección de Trabajo en el Municipio y a los organismos superiores de dirección a fines con la actividad.

3.1.2.- Operativización del sistema en el nivel macro.

- En este nivel se cumplirá con la Ley 105 de Seguridad Social y el Decreto Ley 283 ambos del 2009 para la tramitación de la jubilación en las modalidades establecidas en esta norma y con sus formalidades legales.

También en este nivel se cumplirá con las normas siguientes Decreto Ley 246/ para la comprobación y exigencia del cumplimiento de las normas y legislaciones en el nivel micro por parte de las organizaciones administrativas

del territorio con la tutela de la Dirección de Trabajo en la Provincia y el Municipio con su grupo de inspección.

- Decreto Ley N.265/2009 Sistema Nacional de Archivo de la República de Cuba.

Teniendo en cuenta que en este nivel se procesará la tramitación de las pensiones de los trabajadores de las distintas organizaciones del nivel micro, se hace necesario cumplimentar la siguiente:

METODOLOGIA A DESARROLLAR EN EL NIVEL MACRO.

- 1 Toda vez que se fusiona la información del nivel micro emitida por la filial municipal del INASS se formará una base de datos general de la fuerza laboral con identidad permanente y los movimientos laborales, aporte a la seguridad social que ha desarrollado cada trabajador en Banco Informático y de forma impresa o documental una vez comprobada la autenticidad y confidencialidad de la información por los expertos de esta organización.
- 2 Acto seguido de comprobar y controlar la información la emitirá al nivel MEGA por las vía de mayor compartimentación y confiabilidad estatal con el uso de la tecnología y la cibernética disponibles que cumplan con el objetivo de tener una memoria eterna de la trayectoria laboral de cada ciudadano y sus derechohabientes que sean beneficiarios en caso de muerte.

3.1.3.- Operativización del sistema en el nivel Mega.

En este nivel se controlará por la Dirección Nacional del Instituto de Asistencia y Seguridad Social las normas siguientes.

-La Ley 73/1994. Ley Tributaria.

-Decreto Ley 265/2009.Sistema Nacional de Archivo de la República de Cuba.

- Ley 49 Código de Trabajo

-Ley 105 de Seguridad Social de fecha 22 de enero del 2009 emitida por la Asamblea Nacional del Poder Popular y su Reglamento el Decreto 283, de fecha 6 de abril 2009, emitido por el Consejo de Ministros

-Decreto Ley 243 de fecha 4 de abril de 2007, emitido por el Consejo de Estado Sobre “La seguridad social de los sancionados penalmente a privación de libertad o a sus sanciones subsidiarias, que trabajan”.

-Teniendo en cuenta el principio de extraterritorialidad que acompaña al ciudadano cubano al viajar al exterior en misiones de trabajo, tanto en sedes diplomáticas y consulares u otras, cumplirán con las leyes establecidas para la protección de la trayectoria laboral de sus colaboradores.

En este nivel se deberá cumplir con la siguiente:



METODOLOGIA.


- 1 Conformará una bóveda con una base de datos automatizada que recoja la trayectoria y movilidad de la fuerza de trabajo hasta su jubilación con memoria eterna, con la información que recibe del nivel micro y macro de forma regional y territorial.
- 2 Creará una tarjeta magnética para que le sea entregada a los trabajadores que recoja su identidad y trayectoria actualizada por las filiales en cada municipio, sufragada por los beneficiados.
- 3 El representante del INASS en este nivel viabilizará las coordinaciones de trabajo con su ministerio y el de relaciones exteriores para que las sedes diplomáticas y otras organizaciones en que labore personal

cubano tributen la información a su nivel y sean objeto de la entrega de dicha tarjeta.

3.1.4.- Sistema de acciones a desarrollar en cada nivel.

Contexto Histórico social.	El sistema se inserta en la sociedad cubana del siglo XXI, en su proceso para elevar la eficiencia económica de la sociedad, y consolidar los logros de la Revolución en materia de Seguridad Social.
Objetivo General.	Contribuir al control y protección del reconocimiento de la trayectoria laboral y su movilidad ocupacional.
Principios	<ul style="list-style-type: none"> - Universalidad de la Legalidad Socialista. - Principios Generales de la Dirección.
Ejes conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque de Sistema. • Responsabilidad organizacional de la Dirección. • Fundamentos jurídicos de la Seguridad Social.
Ejes operacionales	<p>El Sistema que se establece considera:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Dirección como un ente activo en la organización, planificación ejecución y control del reconocimiento de la trayectoria laboral. - La aplicación de la legislación laboral específica como garantía en el procedimiento para reconocer la trayectoria laboral.
Unidades de acción estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones administrativas y de dirección. • Filial INASS municipal y Dirección de Trabajo. • INASS provincial y Dirección de Trabajo. • INASS.

	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
Etapas	<p>Se diseña para un proceso continuo en la vida laboral del ciudadano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primera: durante la relación laboral. • Segunda: memoria eterna e histórica a partir del cese de la relación y el vínculo laboral.
Niveles de la Estrategia Pedagógica.	Objetivos específicos, acciones de la estrategia y actores.
Nivel Micro	<p>Objetivo:</p> <p>Ejecutar las acciones para dar cumplimiento a las normas y directivas que protegen y regulan la actualización y control de la trayectoria laboral en cada organización administrativa según la metodología que se propone.</p>
Unidades de acción estratégica.	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones administrativas y de dirección en el territorio.
<p>Acciones a desarrollar por los directivos de las unidades de acción estratégicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪  Valorar el cumplimiento efectividad de las normas y directivas que regulan la movilidad y el reconocimiento de la trayectoria laboral. ▪  Levantamiento de las deficiencias que se presentan en el reconocimiento de la trayectoria laboral activa o pasiva. 	

-  Aplicación de las siguientes medidas para resolver las deficiencias:
 - A través del Departamento de Recursos Humano mantendrá la actualización y control de un libro Registro en la entidad como base de dato que recogerá la información prevista en la metodología.
 - Mantendrá la actualización y control de un libro Registro en la entidad como base de dato que recogerá la información siguiente:
 - Un orden alfabético riguroso de apellidos y nombre de cada trabajador, funcionario o dirigente miembro de la organización.
 - Género, edad, estado civil, lugares donde ha trabajado, tiempo de trabajo, salarios devengados y cálculo del aporte a la Seguridad social.
 - Alta, baja, subsidios, tiempo, personas obligadas a sustentar económicamente.
 - Número de carné de identidad, serie de este, dirección actualizada de la residencia oficial o provisional.
 - Calificación obrera, técnica y profesional, cambios ocupacionales y de salarios.
 - El Registro de gestión se mantendrá actualizado por el jefe de Recursos Humanos en cada organización auxiliado por los técnicos en gestión de los Recursos Humanos.
 - Informe semestral por el Director de cada organización a la Filial Municipal del INASS con los datos contentivos en la metodología.
 - El Director de la Filial del INASS establecerá un Registro Central de todas las Organizaciones administrativas en el municipio.
 - Las Direcciones de trabajo informaran a la Filial del INASS sobre

	<p>la trayectoria laboral anterior desarrollada por los cuenta propistas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Los Jefes de las Instituciones militares procesarán de igual forma la documentación de sus miembros activos, alta, baja y pensionada. ○ Los Jefes y directivos que controlan la población penal y los Centros Penitenciarios y el desarrollo de la actividad laboral en el cumplimiento de las sanciones con su aporte a la seguridad social en las organizaciones administrativas. ○ El sector cooperativo y campesino tendrá igual proceder al anterior con la fuerza de trabajo contratada la que se ejecutará por la directiva de la Cooperativa o el campesino aislado. <ul style="list-style-type: none"> • Procesará la información de forma documental y digital a través de archivos informáticos que tributen a la Dirección Municipal de Trabajo y a la Filial Provincial del INASS en Granma. • La Dirección de la Filial del INASS en el municipio realizará con sus técnicos y especialistas muestreos y comprobaciones periódicas a partir de la información obtenida.
<p>Nivel Macro</p> <p>Unidades de acción</p>	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de un archivo contentivo de los datos laborales de las personas económicamente activas en las distintas organizaciones administrativas en el territorio. • Filial INASS municipal y Dirección de Trabajo. • INASS provincial y Dirección de Trabajo.

estratégica

Acciones a desarrollar por los directivos de las unidades de acción estratégicas.

- Control del cumplimiento de las normas para el reconocimiento y control de la trayectoria laboral en el nivel Macro.
- Establecer el sistema de información de las organizaciones administrativas de su jurisdicción.
- Aplicación de la metodología diseñada para creación del archivo en el nivel Macro:
 - Fusionar la información del nivel micro emitida por la filial municipal del INASS.
 - Formar una base de datos general de la fuerza laboral con identidad permanente y los movimientos laborales, aporte a la seguridad social que ha desarrollado cada trabajador en Banco Informático y de forma impresa o documental una vez comprobada la autenticidad y confidencialidad de la información por los expertos de esta organización.
- Comprobada y controlada la información, la emitirá al nivel MEGA por

las vía de mayor compartimentación y confiabilidad estatal con el uso de la tecnología y la cibernética disponibles que cumplan con el objetivo de tener una memoria eterna de la trayectoria laboral de cada ciudadano y sus derechohabientes que sean beneficiarios en caso de muerte.

<p>Nivel Mega</p> <p>Unidades de acción estratégicas.</p>	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de un archivo para memoria eterna, contenido de los datos laborales de las personas económicamente activas en las distintas organizaciones administrativas en el territorio. • INASS. • Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
---	--

<p>Acciones a desarrollar por los directivos en este nivel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudio y perfeccionamiento de la legislación que regulan el reconocimiento y control de la trayectoria y movilidad laboral. • Creación del archivo centralizado con sistema automatizado en red con todas las Filiales de INASS en el país para memoria eterna. • Creará una tarjeta magnética para que le sea entregada a los trabajadores que recoja su identidad y trayectoria actualizada por las filiales en cada municipio, sufragada por los beneficiados. • El representante del INASS en este nivel viabilizará las coordinaciones de trabajo con su ministerio y el de relaciones exteriores para que las sedes diplomáticas y otras organizaciones en que labore personal cubano tributen la información a su nivel y sean objeto de la entrega de dicha 	
--	--

tarjeta.	
Dimensiones.	La efectividad del reconocimiento de la movilidad trayectoria laboral.
Recursos	Se emplean los recursos humanos y materiales que se encuentran en cada una de las unidades de acción estratégica.
Cambios esperados.	<ul style="list-style-type: none"> - Elevar la efectividad, operatividad y confiabilidad de la fe pública en la acreditación de la movilidad y trayectoria de la fuerza de trabajo. - Dinamismo, credibilidad y confianza en la información sobre el reconocimiento de la movilidad y trayectoria de la vida laboral. - Elevar la satisfacción a través de la compensación económicamente justa de la trayectoria desarrollada en la vida laboral.

3.2.- Criterio de Especialistas y Directivos.

Toda vez que se han determinado las dificultades existentes en los niveles Mega, Macro y Micro, en la protección de la trayectoria laboral en las distintas organizaciones del territorio, el investigador diseña el Sistema de Protección a la trayectoria Laboral de la Fuerza de Trabajo en el municipio Bartolomé Masó la cual somete al criterio de directivos y especialistas de los Recursos Humanos en las Organizaciones de mayor mercado laboral en el territorio.

Fueron entrevistados seis directivos en funciones (Anexo 6).

Caracterización de la muestra.

Los directivos y especialistas que conforman la muestra presentan en su currículum lo siguiente:

-3 Ingenieros entre 2 y 11 años de trabajo (2 MSc. en Recursos Humanos)

-1 Lic. Economía con 4 años de trabajo.

-1 Médico veterinario con 11 años de trabajo.

-1 Lic. Cultura Física con 17 años de trabajo.

Total 6

Especialistas en Recursos Humanos.

-1- azucarera -25 años Jefa de personal, Técnico Gestión de Recursos Humanos

-1- agropecuaria-24años, Técnico Medio en Derecho.

-1- Educación-15 años, Lic. Ciencias sociales.

-1- Comercio-4 años Técnico Medio en gestión de los Recursos Humanos.

- Dirección de Trabajo- 5 años Técnico en Gestión de los Recursos Humanos.

Los entrevistados emitieron sus criterios por escrito, concluyendo que:

- reconocen la importancia, novedad, garantía, operatividad, aplicabilidad, sostenibilidad, confianza y solución que reviste el diseño propuesto en la investigación.
- los directivos de las filiales municipal y provincial del INASS opinan que el diseño resuelve la problemática de la protección de la trayectoria laboral que existe actualmente, siendo la causa que imposibilita la actualización, control y protección en las distintas organizaciones en los municipios y provincia, situación que abarca toda la nación debido a que la fuerza de trabajo se traslada de residencia y de ocupaciones laborales;

- el Director Municipal considera que aplicando el mismo, las jubilaciones podrían tramitarse en las filiales municipales del INASS y no en las filiales provinciales como está instituido.

A la vez se entrevistaron tres jubilados que fueron directivos y opinan:

- que el diseño puede resolver eficazmente la problemática de la trayectoria laboral y movilidad ocupacional de los trabajadores en todas las categorías ocupacionales, máxime cuando la documentación, control y actualización de la trayectoria laboral se aprecia en la práctica como un ente aislado a la dirección y que solo es responsabilidad de los Jefes de Departamento de los Recursos Humanos,
- de los entrevistados, cinco emitieron criterio, y al igual que tres especialistas avalaron que el diseño sería lo máximo si se llega a aplicar con la implementación de los Registros de Gestión al INASS y la creación del Registro Central en el país, con la creación de la tarjeta magnética actualizable que se propone en el diseño, porque:
 - genera mayor nivel de satisfacción ante la población en general, se racionalizan los recursos humanos que trabajan inestablemente en las tarjetas SNC-225,
 - se eliminan los riesgos eventuales que ocasionan los incendios, desastres naturales y extravíos por cualquier causa, preservando así el tiempo de trabajo de la población laboral con más seguridad;

- se ahorrarían recursos económicos y materiales para continuar la habilitación, control y actualización de la trayectoria laboral a lo largo y ancho de cada municipio, provincia y país.

Es criterio general de los especialistas que:

- con la implementación de este diseño existiría un trabajo de protección a la trayectoria laboral de toda la población con más eficiencia, calidad de la información y con control general para todo el país, para la jubilación de la fuerza laboral, y la tramitación de pensiones para la familia en caso de muerte, incluyendo los trabajadores que laboran en las embajadas, consulados y cumplen misiones internacionalistas en cualquier parte del mundo.

De forma general terminaron aludiendo que este diseño aplicaría una tecnología de avanzada en esta actividad de los recursos humanos para la protección de la trayectoria laboral, que en Cuba nunca ha existido administrativamente por las organizaciones estatales, aunque jurídicamente estén protegidas, pero las normas no regulan los procedimientos para su protección y aún más ahora, cuando los resúmenes laborales que se le entrega al trabajador no están diseñado con toda la trayectoria laboral y ocupacional de cada trabajador, regulada en la Resolución 8/2005 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social sobre “Las relaciones laborales”, también se tiene en cuenta la desprotección que sufre el trabajador que pudiera quedar disponible en el reordenamiento laboral que se ejecuta en todo el país a la fuerza laboral en todas las organizaciones en cumplimiento de la resolución 35/10 del Ministerio aludido, donde no existe la obligación, ni el amparo legal tanto al trabajador como a la administración para entregar dichos expedientes con el tiempos de

servicio laborado en cualquier otra organización en el municipio, provincia y País, para cuando esté en edad de jubilación quedando desprotegido el trabajador y su familia, cuestión que el diseño resuelve si se aplica por los directivos que deciden su ejecución.

Conclusiones parciales del capítulo III.

Se caracterizó el estado actual que presenta el reconocimiento y la protección de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo en el municipio Bartolomé Masó, donde se evidenciaron las deficiencias que justifican el problema científico definido en la investigación.

Se diseñó el Sistema de Acciones Jurídico-administrativas que contribuye a una mayor efectividad del reconocimiento y protección de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo en el municipio Bartolomé Masó, el cual fue sometido al criterio de especialistas, los que avalan la viabilidad del sistema propuesto.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

1.- La protección jurídico-administrativa de la Dirección al reconocimiento de la trayectoria laboral constituye una necesidad impostergable para el perfeccionamiento de la Seguridad Social en Cuba. El estudio de los fundamentos teóricos y jurídicos permitió determinar que para la solución del problema científico presentado debe concebirse un Sistema de Acciones basado en los siguientes postulados:

- Los fundamentos científicos de las Dirección como concepción teórica general, que se articula con las disposiciones jurídicas esenciales que

norman el registro, conservación y reconocimiento de la trayectoria laboral de los trabajadores.

- El Enfoque de Sistema que permite una visión holística del proceso de registro, conservación y reconocimiento de la trayectoria laboral como integración de las categorías de los niveles Mega, Macro y Micro como expresión del nexo dialéctico de lo institucional, lo jurídico y lo social.

2.- La literatura científica y las disposiciones legales que abordan el reconocimiento y protección de la trayectoria laboral para la Seguridad Social, aún está concebida como acciones aisladas. La no existencia de un Sistema de Acciones que vincule coherentemente los diferentes niveles de dirección, situación que se presenta en el campo de acción estudiado, determina el proceso de investigación que se sigue para la articulación y funcionamiento del sistema que se propone, el cual propicia:

- El uso racional de los recursos materiales y humanos de las unidades de acción estratégicas que permite la recopilación y conservación de la trayectoria laboral de cada trabajador.
- Un sistema de comunicación que permite la dirección, desde el Organismo Central, las filiales del INASS y las Organizaciones Administrativas del flujo de información y el trabajo colaborativo de los niveles Mega, Macro y Micro.
- Un proceso de validación y proyección de las acciones en los diferentes niveles de aplicación.

3.- Los resultados de la investigación muestran la necesidad y la posibilidad de estructurar un Sistema de Acciones para el registro, la conservación y reconocimiento y protección de la trayectoria laboral que responda a las

particularidades de la Seguridad Social en Cuba. Para ello el Sistema de Acciones propuesto contiene como elementos esenciales:

- los principios en los cuales se fundamenta,
- el objetivo general y los específicos de cada nivel y etapa;
- la definición de los ejes conceptuales y operacionales;
- las etapas de realización,
- una concepción integral del sistema reflejada en la interacción de los niveles Mega, Macro y Micro;
- las unidades de acción estratégicas,
- el sistema de acciones estructuradas en cada nivel de realización y los actores encargados de desarrollar el proceso.

4.- El proceso de validación de la investigación, seguido a través de la constatación de criterios de directivos y especialistas en el tema en los diferentes niveles de dirección, confirman la viabilidad del Sistema de Acciones propuesto y su posibilidad de aplicación.

RECOMENDACIONES:

- Dar a conocer el Sistema de Acciones para el registro, conservación y reconocimiento y protección de la trayectoria laboral a la Dirección del INASS y al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social para su aplicación como una posible alternativa para apoyar la solución del problema en los diferentes niveles de dirección.
- Instrumentar la aplicación de la propuesta en otros territorios de modo que dé paso a futuras investigaciones que continúen validando y enriqueciendo la concepción teórico-metodológica del Sistema propuesto.

BIBLIOGRAFÍA.

1. _____. Conferencia Interamericana de Seguridad Social. (1996). Una aproximación global de la seguridad en América del Norte. Serie estudios 23. Secretaría General. México.
2. _____. Conferencia Interamericana de Seguridad Social. (1996). Evolución actual de los regímenes de pensiones. Serie estudios 14. Secretaría General. México.
3. _____. Conferencia Interamericana de Seguridad Social. (1996). La Seguridad Social en Cuba. Serie monografías 6. Secretaría General. México.
4. _____. Conferencia Interamericana de Seguridad Social. (1998). II Seminario. Procesos de reforma de la Seguridad social en materia de salud. Revista Seguridad Social número 213. Secretaría General. México.
5. _____. Conferencia Internacional del Trabajo. (2001) Seguridad Social: temas, retos y perspectivas. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
6. Arguelles Varcancel, Félix. 1988. La Seguridad social en Cuba. Editorial Ciencias Sociales. La Habana.
7. Bar R, Aníbal, 2007. "Una tipología de métodos generales desde una perspectiva sistémica." Universidad Nacional del Nordeste. Argentina.
8. Barnettson, Margarita. 2001. Los sistemas de seguridad social de Chile y Argentina. Ponencia al I Congreso Internacional de Seguridad Social. La Habana.

9. Beveridge, Lord William Henry. (1987) Las Bases de la seguridad social, INPS- FCE, Serie Biblioteca de la Salud, México, 1987, pág. 12,
10. Cabero Almenara, Julio, 1996. "Nuevas tecnologías, comunicación y educación." En: <http://www.vib.es/depart/gte/index.html> (18 de septiembre de 2004)
11. Cañizarez, Fernando Diego, 1979 (a). "Teoría del Derecho." Ed. Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana.
12. Carrasco Licea, Ruiz y Provencio Durazo. 1994. Sistema de bienestar social en Norteamérica. Análisis comparado. Secretaría de desarrollo social. El Nacional. México. p 167.
13. Carreras A, Julio. (1989). Historia del Estado y el Derecho en Cuba. Pueblo y Educación. La Habana.
14. Carta Económica Regional. (2006). La precariedad como trayectoria laboral. Las mujeres de la industria maquiladora en México.
15. Castro Ruz, Fidel. 1981. La Historia me absolverá. Editorial ciencias Sociales. La Habana.
16. Cibanal, Luis, 2004. "Teoría General de Sistemas." En: anortenic@wanadoo.es (6 de febrero del 2005)
17. D'ambrosio, Sergio. 2005. "Teoría General de los Sistemas." En: dambrosio@cccantv.net (24 de mayo 2006)
18. Del Toro, Luís. (2004). Gestión de Recursos Humanos. Editorial Deportes. La Habana.

19. Díaz Llorca, Carlos. (1989). Método para el perfeccionamiento de la Dirección. Editorial de Ciencias Sociales. La Habana.
20. Eliot Morison, Samuel. 2007. Breve Historia de los Estados Unidos. 4ta. Edición. Fondo de Cultura económica. México.
21. Engels, Federico, 1961. "El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado." Ed. Lenguas Extranjeras.
22. Fariñas León, Gloria, 2004. "¿Hacia dónde va la innovación escolar? Biblioteca virtual CUJAE. Ciudad de La Habana.
23. Fernández Bulté, Julio, 1997(b). "Filosofía del Derecho" Ed. Félix Varela. Ciudad de La Habana.
24. Fuentes González, Homero y otros, 2005. "El proceso de investigación científica desde un pensamiento sistémico dialéctico hermenéutico." CEES "Manuel F. Gran." Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
25. Gandarilla, A. R. (2010) Notas sobre la Dirección. Monografía. Universidad de Granma. Cuba.
26. García Cruz, Miguel. (1987). Las Bases de la seguridad social, INPS-FCE, Serie Biblioteca de la Salud, México.
27. García Cruz, Miguel. 2004. Cincuenta años de Revolución. La Seguridad social. México. p 517. Narro robles, L. 1993. La Seguridad social mexicana en los albores del siglo XXI. Una visión modernizadora de México. Fondo de Cultura Económica. México.
28. García de Enterría, Eduardo y Ram Fernández, Tomás. 2006. Curso de Derecho Administrativo I. Editorial Félix Varela. La Habana.

29. García de Enterría, Eduardo y Ram Fernández, Tomás. 2006. Curso de Derecho Administrativo I. Editorial Félix Varela. La Habana.
30. García Jiménez, Jesús. 2001. Seguridad social. Pobreza y sector informal en América Latina. Ponencia al I Congreso de Seguridad Social. La Habana.
31. Ginebra, 1992. Informe del coloquio tripartito sobre el futuro de la Seguridad Social en los países industrializado DIT.
32. González Dalmau, Lorgio Ángel, 2004. "Metodología para la aplicación de las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones a la enseñanza del Derecho en el contexto de la universalización." Universidad 2004. CD. ISBN 959- 7164- 531.
33. González Dalmau, Lorgio Ángel. (2008). Una Estrategia Pedagógica basada en el uso de las TICs, para contribuir a la formación científico-metodológica del profesor de Derecho de las Sedes Universitarias Municipales de la provincia Granma. Universidad de La Habana, 2008. [Tesis en opción al título académico de Doctor en Ciencias de la Educación].
34. González Molina, María Dolores. 2002. Seguridad social. Configuración y desarrollo. Universidad de Alcalá de Henares.
35. Grillo Longoria, José Antonio. 2007. Los delitos en especie. Tomo I. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
36. Grillo Longoria, José Antonio. 2007. Los delitos en especie. Tomo II. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.

37. Guilli, Mario, 1998. "Crítica de la Ley de la Negación de la Negación."
Biblioteca Virtual. CUJAE. La Habana.
38. Gutiérrez Domínguez, Fernando, Kerber Palma, Alicia, Cruz Santa Cruz, Miguel, Salazar Santana Bernardo. (1995) Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Serie de Estudio 23. pág. 3,
39. Gutiérrez, L y Peñate, O. 2008. La reforma de los sistemas de pensiones en América Latina: la alternativa cubana. Editorial Ciencias Sociales. La Habana.
40. Hernández Castellón, Raúl. 2008. El envejecimiento de población en Cuba. Centro de Estudios Demográficos. Universidad de La Habana.
41. López, Alfredo, 2004. "Teoría General de los Sistemas." En: pachy@bbs.frc.utn.edu.ar (8 de junio, 2006)
42. Mallet, Alfredo. 2007. La búsqueda de la Seguridad social. Estudio de la Seguridad social. Buenos Aires.
43. Marx, Carlos y Engels, Federico, 1961. "El Manifiesto del Partido Comunista." Obras Escogidas Tomo I. Ed. Lenguas Extranjeras. Moscú.
44. Mesa Lago, Carmelo. (2003). Panorama de los Sistemas de pensiones de Seguridad Social en Ibero América, Alicante, España.
45. Morales Cartaya, Alfredo. (2004). La seguridad Social en Cuba, Realidades y Retos. Ciudad Habana. Editora Política.
46. PCC, 1976. "Tesis y Resoluciones del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba." Editado por el Departamento de Orientación

- Revolucionaria del Comité Central del Partido Comunista de Cuba. La Habana.
47. Pérez Hernández, Lissette y Prieto Valdés Marta. 2000. Temas de Derecho constitucional Cubano. Editorial Félix Varela. La Habana.
48. Quirós Pérez, Renén. 2005. Manual de Derecho Penal. Tomo I. Editorial Félix Varela. La Habana.
49. Quirós Pérez, Renén. 2005. Manual de Derecho Penal. Tomo II. Editorial Félix Varela. La Habana.
50. Quirós Pérez, Renén. 2005. Manual de Derecho Penal. Tomo III. Editorial Félix Varela. La Habana.
51. Reymundo, Emmanuel. 2002. Reforma de las jubilaciones y la concertación social. OIT. Ginebra.
52. Rivera Pérez, Santiago y otros, 2004. "Modelo teórico sistémico estructural-funcional de la enseñanza sistémico comunicativa para el desarrollo de la habilidad de comprensión de lectura." En: monografía.com (2 de marzo del 2006)
53. Romero, Rodolfo. 2002. Seguridad social. Evolución Histórica. Artículo UTAL. La Habana.
54. Roosevelt, Theodore. (1987). Las Bases de la seguridad social, INPS-FCE, Serie Biblioteca de la Salud, México.
55. Rosental, M y Iudin, P, 1994. "Diccionario Filosófico." Editora Política. Ciudad de La Habana.

56. Santos García, Carlos. 2006. La atención personalizada de la gestión de la Seguridad Social. Universidad de Alcalá de Henares.
57. Tejeiro Morcate, Carlos. 2009. Disquisiciones sobre los negocios jurídicos. Revista cubana de Derecho No. 34. Julio- Diciembre. La Habana.
58. Viamontes Guilbeaux, Eulalia. (2007). Derecho Laboral Cubano. Editorial Félix Varela. La Habana

LEGISLACIÓN⁴.

59. Constitución de la República de Cuba (1976).
60. Decreto 283/2009 Reglamento de la Ley de Seguridad Social.
61. Decreto Ley 50 Reglamento para la Seguridad Social.
62. Decreto Ley 59/80 Reglamento de la Seguridad Social.
63. Decreto N.283 (año) Reglamento de la Ley de Seguridad Social.
64. Indicaciones del instituto Nacional de Seguridad y Asistencia Social del 9 de febrero del 2003. Sobre la tramitación de dictámenes para reconocer tiempo de servicio.
65. Instrucción 3/84, la tarjeta SNC-225.
66. Instrucción Conjunta 3, de 1984, del Comité de Trabajo y Seguridad Social y Comité Estatal de Finanzas.
67. Ley 1 100/63. Sistema de Seguridad Social en Cuba.

⁴ La legislación se publica en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

68. Ley 105 de 25 de Enero de 2009 “Ley de Seguridad Social”.
69. Ley 214 de 1959, le dio protección a las víctimas de la Guerra de Liberación.
70. Ley 24 de 1979, “Ley de Seguridad Social”.
71. Ley 351 de mayo de 1959 fue creado el Banco de los Seguros Sociales de Cuba (BASESCU)
72. Ley 49 de 1984, Código de Trabajo.
73. Resolución 1 y 9 del 2003 del Ministerio de Trabajo y seguridad Social. Sobre las relaciones laborales de la fuerza de trabajo que utilizan los productores y campesinos en las Cooperativas de Créditos y Servicios Fortalecida.
74. Resolución 24/79 del Ministerio de Seguridad Social. Asistencia Social.
75. Resolución 8/05 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sobre las relaciones laborales.
76. Ley 62 de 1989. Código penal.
77. Ley 7 de 1977. Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico.
78. Ley 59 de 1987. Código Civil.
79. Código de Comercio. Editorial Félix Varela 1998.
80. Resolución 116 de 2002. Ministerio de Finanzas y Precio. Contribución a la Seguridad social de las personas jurídicas.
81. Ley 289 de 1975. Código de Familia.

CITAS Y REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Romero, Rodolfo. 2002. Seguridad social. Evolución Histórica. Artículo UTAL. La Habana.
2. Santos García, Carlos. 2006. La atención personalizada de la gestión de la Seguridad Social. Universidad de Alcalá de Henares.
3. Ley 1100 de 1963. Sistema de Seguridad Social en Cuba.
4. Viamontes Guilbeaux, Eulalia. (2007). Derecho Laboral Cubano. Editorial Félix Varela. La Habana.
5. Gutiérrez Domínguez, Fernando, Kerber Palma, Alicia, Cruz Santa Cruz, Miguel, Salazar Santana Bernardo. (1995) Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Serie de Estudio 23. pág. 3,
6. Del Toro, Luís. (2004). Gestión de Recursos Humanos. Editorial Deportes. La Habana.
7. Gutiérrez Domínguez, Fernando, Kerber Palma, Alicia, Cruz Santa Cruz, Miguel, Salazar Santana Bernardo. (1995) Conferencia Interamericana de Seguridad Social. Serie de Estudio 23. pág. 8.
8. Bismarck, Otto, citado por Gutiérrez et al, 1995 p.5.
9. Beveridge, Lord William Henry. (1987) Las Bases de la seguridad social, INPS- FCE, Serie Biblioteca de la Salud, México, pág. 12,
10. Gutiérrez et al 1995 p.7.
11. Gutiérrez et al 1995 p.9.

12. Roosevelt, Theodore. (1987). Las Bases de la seguridad social, INPS-FCE, Serie Biblioteca de la Salud, México. p.12)
13. Gutiérrez et al, 1995 p.11.
14. Gutiérrez et al, 1995 p.23.
15. Morales Cartaya, Alfredo. (2004). La seguridad Social en Cuba, Realidades y Retos. Ciudad Habana. Editora Política. p 24.
16. Carreras A, Julio. (1989). Historia del Estado y el Derecho en Cuba. Pueblo y Educación. La Habana. p 25.
17. Morales Cartaya, Alfredo. (2004). La seguridad Social en Cuba, Realidades y Retos. Ciudad Habana. Editora Política. p 42.
18. Carreras A, Julio. (1989). Historia del Estado y el Derecho en Cuba. Pueblo y Educación. La Habana. p 36.
19. Carreras A, Julio. (1989). Historia del Estado y el Derecho en Cuba. Pueblo y Educación. La Habana. p 84.
20. Morales Cartaya, Alfredo. (2004). La seguridad Social en Cuba, Realidades y Retos. Ciudad Habana. Editora Política. p 53.
21. Código de Trabajo Ley 49 de 1984.
22. Carta Económica Regional. (2006). La precariedad como trayectoria laboral. Las mujeres de la industria maquiladora en México.
23. Ginebra, 1992. Informe del coloquio tripartito sobre el futuro de la Seguridad Social en los países industrializado DIT.
24. Mesa Lago, Carmelo. (2003). Panorama de los Sistemas de pensiones de Seguridad Social en Ibero América, Alicante, España.

25. Gandarilla, A. R. (2010) Notas sobre la Dirección. Monografía. Universidad de Granma. Cuba. p.3.
26. Díaz Llorca, Carlos. (1989). Método para el perfeccionamiento de la Dirección. Editorial de Ciencias Sociales. La Habana.
27. La Constitución de la República de Cuba (1976)
28. Ley 59/80 Reglamento de la Seguridad Social.
29. Ley 24/80, "Ley de Seguridad Social".
30. Instrucción Conjunta 3, de 1984, la tarjeta SNC-225.
31. Ley 24 de 1979. Seguridad Social.
32. Ley 105 de 25 de Enero de 2009 "Ley de Seguridad Social".
33. El Decreto N.83 Reglamento de la Ley de Seguridad Social
34. Decreto Ley 243 sobre la Seguridad Social.
35. Instrucción Conjunta 3, de 1984, del Comité de Trabajo y Seguridad Social y Comité Estatal de Finanzas.
36. O.N.E⁵. Panorama Demográfico. Cuba, Ed. Junio 2008.
37. O.N.E. Estructura porcentual con respecto a la población total, de la población de 60 años y más por territorios según sexo y zonas. Edición 2009.
38. O.N.E. Estadístico Municipio Bartolomé Masó. 2008.
39. Decreto 283/2009 Reglamento de la Ley de Seguridad Social, de fecha 24 de abril de 2009.

⁵ Oficina Nacional de Estadísticas.

40. Instrucción 3/84, la tarjeta SNC-225
41. Guilli, Mario, 1998. "Crítica de la Ley de la Negación de la Negación." Biblioteca Virtual. CUJAE. La Habana.
42. López, Alfredo, 2004. "Teoría General de los Sistemas." En: pachy@bbs.frc.utn.edu.ar (8 de junio, 2006)
43. Cibanal, Luís, 2004. "Teoría General de Sistemas." En: anortenic@wanadoo.es (6 de febrero del 2005)
44. Fuentes González, Homero y otros, 2005. "El proceso de investigación científica desde un pensamiento sistémico dialéctico hermenéutico." CEES "Manuel F. Gran." Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
45. D'ambrosio, Sergio. 2005. "Teoría General de los Sistemas." En: dambrosio@cccantv.net (24 de mayo 2006)
46. Rivera Pérez, Santiago y otros, 2004. "Modelo teórico sistémico estructural-funcional de la enseñanza sistémico comunicativa para el desarrollo de la habilidad de comprensión de lectura." En: monografía.com (2 de marzo del 2006)
47. Bar R, Aníbal, 2007. "Una tipología de métodos generales desde una perspectiva sistémica." Universidad Nacional del Nordeste. Argentina.
48. Watkins, Ryan, 2002. "Is Distance Learning Right for your Organization?" Center for Needs Assessment and Planning. Tallahassee, FL. USA.

49. Rosental, M y Iudin, P, 1994. "Diccionario Filosófico." Editora Política. Ciudad de La Habana.
50. Fariñas León, Gloria, 2004. "¿Hacia dónde va la innovación escolar? Biblioteca virtual CUJAE. Ciudad de La Habana.
51. Ley 105 de Seguridad Social de fecha 22 de enero del 2009
52. Resolución Conjunta Número. 1/03 del MTSS y la ANAP
53. Resolución N.9/03 Conjunta entre MTSS y ANAP.
54. Decreto Ley 278 de fecha primero de octubre del 2010 emitido por el consejo de Estado sobre "Del Régimen Especial de Seguridad social para los trabajadores por cuenta propia.
55. Decreto Ley N.265/2009 Sistema Nacional de Archivo de la República de Cuba.
56. La Ley 73/1994. Ley Tributaria.
57. Resolución 8/2005 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social sobre "Las relaciones laborales"
58. Resolución 35/10 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

ANEXOS.

ANEXO N. 1

CUESTIONARIO EFECTUADO A DIRECTIVOS.

Pregunta No.1 ¿Cuántos años de experiencia tiene en el desempeño del cargo?

Pregunta No.2 ¿Cuál es objeto Social de la entidad que usted representa?

Pregunta No.3 ¿Cómo se comporta la habilitación, actualización y control de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo en la tarjeta SNC-225?

Pregunta No.4 ¿Cuáles son las principales deficiencias que inciden en la realización de este procedimiento?

Pregunta No.5 ¿Considera usted que sería factible la creación de un registro central para el archivo de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo?

ANEXO N. 2

CUESTIONARIO EFECTUADO A JEFE DE CONTROL PENAL DE CENTRO PENITENCIARIO.

Pregunta No.1 ¿Tienen algún mecanismo de controlar los años de servicios de los reclusos cuando estos están incorporados a alguna labor?

Pregunta N0.2 ¿Se utiliza igual proceder con los militares sancionados?

Pregunta No.3 ¿Cuándo cumplen la sanción se les acredita este tiempo?

Pregunta No.4 ¿Le ha tramitado la jubilación a algún sancionado?

Pregunta No.5 ¿Los sancionados tienen conocimiento de su aporte a la seguridad social?

Pregunta No.6 ¿Considera usted que sería factible la creación de un registro central para el archivo de la trayectoria laboral de la fuerza de trabajo?

ANEXO No.3

CUESTIONARIO EFECTUADO A RECLUSOS.

Pregunta No.1 ¿Realiza usted algún trabajo asalariado?

Pregunta No.2 ¿Conoce usted del aporte que realiza a la seguridad social?

Pregunta No.3 ¿Sabe usted que como recluso asalariado está acumulando años de servicios que son reconocidos por la legislación para su futura jubilación?

Pregunta No.4 ¿En alguna ocasión le han actualizado una tarjeta titulada SNC-225 y la ha firmado?

Pregunta No.5 ¿Era usted trabajador en la vida civil antes de ser sancionado?

Pregunta No.6 ¿Al dar por terminada su relación laboral, le entregaron algún resumen de su trayectoria laboral?

ANEXO N. 4

CUESTIONARIO EFECTUADO A PERJUDICADOS ACTIVOS

Pregunta No.1 ¿Qué edad usted tiene?

Pregunta No.2 ¿Cuántos años de trabajo asalariado tiene y en que organización los ha desarrollado?

Pregunta No.3 ¿En cuantas entidades ha laborado dentro y fuera del municipio?

Pregunta No.4 ¿Qué causas han imposibilitado la obtención de las pruebas documentales para acreditar esos años?

Pregunta No.5 ¿Con qué edad obtendrá la jubilación?

ANEXO No. 5

CUESTIONARIO EFECTUADO A PERJUDICADOS ACTIVOS

Pregunta No.1 ¿Qué edad usted tiene?

Pregunta No.2 ¿Cuántos años de trabajo asalariado tiene y en que organización los ha desarrollado?

Pregunta No.3 ¿En cuantas entidades ha laborado dentro y fuera del municipio?

Pregunta No.4 ¿Qué causas han imposibilitado la obtención de las pruebas documentales para acreditar los años trabajados?

Pregunta No.5 ¿Por qué no se jubiló?

Pregunta No.6 ¿Por qué le suspenden la asistencia social?

ANEXO N. 6 Validación

Constatación del criterio de directivos y especialistas sobre la factibilidad del Sistema para la protección del reconocimiento a la movilidad y trayectoria laboral.

Nombre del directivo o especialista:_____.

Graduado de: _____ Tiempo de graduado:_____. Años de experiencia:_____. Ocupación: _____.

Organismo o entidad laboral: _____. Nivel de subordinación: _____.

Después de estudiado el Sistema presentado por el investigador, emita su criterio acerca de los siguientes aspectos:

- Fundamentos teóricos y prácticos que conforman el Sistema diseñado para reconocer la trayectoria laboral.
- Viabilidad de las acciones a desarrollar por los directivos de las distintas organizaciones administrativas en los diferentes niveles del Sistema.
- Nivel de satisfacción que puede generar en la solución del problema.
- Sugerencias para perfeccionar el sistema presentado.