

DESEMPEÑO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LA UNIVERSIDAD DE MATANZAS

Katherin Hernández Álvarez¹, Direysis Medina Almeida², Dayana Monzón Cordoví³

1, 2, 3. *Universidad de Matanzas, sede “Camilo Cienfuegos”, Vía Blanca Km.3½,
Matanzas, Cuba. katherin1807@nauta.cu*

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo realizar el diagnóstico de la implementación y cumplimiento de la Legislación laboral en la Universidad de Matanzas, para comprobar cómo se ponen en práctica las principales leyes, decretos leyes, decretos, resoluciones y normas del Sistema Empresarial Cubano. Para ello se utilizan algunas técnicas como: el análisis de documentos, la lluvia de ideas, la entrevista y la encuesta al personal involucrado en el tema en cuestión. Los métodos empíricos utilizados son la elaboración conjunta y la observación directa. Se emplearon los métodos teóricos análisis y síntesis, inducción y deducción, de lo abstracto a lo concreto, hipotético-deductivo, histórico-lógico y modelación. Entre los principales resultados que se obtienen se encuentra la evaluación del cumplimiento de la Legislación laboral en la institución objeto de estudio, donde se cumple en gran medida lo normado en el Código del Trabajo.

Palabras claves: *Código del Trabajo; Legislación laboral*

Introducción

La Legislación laboral es una rama del derecho relativamente joven, en comparación con otras ramas, ya que surge en el siglo XX, luego de muchos años de protestas y reclamos de sectores obreros que pedían mejores condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad.

No se puede soslayar que la Revolución Industrial incidió en el desarrollo de estas legislaciones, porque la irrupción de las máquinas generó diversas problemáticas entre los empleados y los empleadores que no podían resolverse jamás a favor de los trabajadores, especialmente cuando se trataba de derechos laborales afectados, porque no había una normativa que estableciese los derechos y las obligaciones que tenían cada parte en la relación empleado-empleador.

En la actualidad, todos los trabajos están sujetos a las condiciones que se indican en el contrato laboral que suscriben el empleado y su empleador; entre ellas, la duración de la jornada laboral, las funciones a desplegar por el empleado y la remuneración que percibirá.

Mientras tanto, la Legislación laboral estará contenida en el estatuto de los trabajadores donde se plasman las condiciones a cumplir y respetar por parte del trabajador, el empleador y el estado. Este último es el encargado de velar porque esta normativa se cumpla de manera conforme, y cuando no se ofrezcan las garantías y la asistencia estipulada, el trabajador o el empleador puedan reclamar por ello.

El VI Congreso del Partido Comunista de Cuba aprobó los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, ratificados por la Asamblea Nacional del Poder Popular, para actualizar el modelo económico cubano, con el objetivo de construir una sociedad socialista próspera y sostenible, cuyo modelo de gestión reconoce y promueve, además de la empresa estatal socialista como forma principal en la economía nacional, otras formas de gestión no estatal y que tiene como fundamento esencial elevar la eficiencia del trabajo, lo que exige un sistema normativo legal atemperado a las relaciones de producción que en tal sentido se manifiestan (Ministerio de Justicia, 2014).

Con este fin, la Asamblea Nacional de Cuba aprueba en el 2013 la Ley 116: Código del Trabajo, que modifica la Ley 49/1984. En el 2014, el Consejo de Ministros aprueba el Decreto 326: Reglamento del Código, a los fines de establecer los procedimientos para hacer efectivos los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores.

El problema de esta investigación está dirigido a ¿cómo se aplica la Legislación laboral en la Universidad de Matanzas? El objetivo general es realizar un diagnóstico de la implementación y cumplimiento de la Legislación laboral en la Universidad de Matanzas. Las técnicas empleadas son el análisis de documentos, la lluvia de ideas, la entrevista y la encuesta al personal involucrado en el tema en cuestión. Los métodos empíricos utilizados fueron la elaboración conjunta y la observación directa. Entre los métodos teóricos

empleados fueron el análisis y síntesis, inducción y deducción, de lo abstracto a lo concreto, hipotético-deductivo, histórico-lógico y la modelación.

Para constatar el cumplimiento de la Legislación laboral, se aplicaron diversos instrumentos, tales como la entrevista a empleadores a fin de conocer cómo norman y aplican lo establecido en ella, a partir de la estrategia de trabajo en dicha empresa; así como la encuesta a los empleados, para comprobar el nivel de conocimientos que poseen sobre la Legislación laboral y las diversas maneras en la que se le da cumplimiento a todo lo normado en la misma, a través de la realización de las actividades laborales.

Desarrollo

Se entiende por Legislación laboral aquel conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador (Colectivo de autores, 2004).

El Convenio colectivo de trabajo es el acuerdo, de naturaleza jurídica contractual, concertado y suscrito por la administración de una entidad laboral, de una parte, y la representación de la organización sindical correspondiente, de la otra, a fin de establecer las condiciones de trabajo y la mejor aplicación y exigencia de los derechos y obligaciones recíprocos que rigen las relaciones laborales de dicha entidad, a fin de impulsar la ejecución de los planes técnico-económicos mediante la gestión administrativa y el amplio desarrollo de la actividad e iniciativa de todos los trabajadores (Colectivo de autores, 2004).

Los convenios colectivos de trabajo se modifican por las partes mediante un proyecto de modificación que se pone en conocimiento de los trabajadores, a fin de que lo analicen y emitan sus criterios en la asamblea que se convoque para su discusión y aprobación. Esta asamblea se convoca en un período nunca inferior a 7 días ni superior a 30 días posteriores a la circulación del Proyecto, y según las características de la actividad que se realice en la entidad.

Tipos de Contratos de trabajo:

Contrato de trabajo por tiempo indeterminado, que es el contrato típico. No tiene plazo de finalización, dura hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse, salvo que se configuren las demás causales de extinción enumeradas en la ley.

En cambio, la regulación de los Contratos de trabajo por tiempo determinado, está sujeta al cumplimiento de requisitos formales y sustanciales, recayendo la prueba de la existencia de este tipo de contratos sobre el empleador (Alonso Suárez, 2008).

Tipos de contratación de carácter laboral:

1. Contrato por tiempo indeterminado (período de prueba).
2. Modalidades (contratos por tiempo determinado y prestación discontinua).

Además, existen formas de contratación no laborales, tales como los de becas y pasantías.

Contrato indeterminado:

Se inicia (momento de celebración del contrato) con un período de prueba, cualidad que acompaña a este tipo de contrato, por lo que las partes de común acuerdo, o el empleador en forma unilateral puede eliminar dicho período.

El período de prueba solo se aplica a este tipo de contratos, y se rige por las siguientes reglas:

- Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador más de una vez, utilizando el período de prueba.
- De hacerlo, se considera que el empleador renunció de pleno derecho al período de prueba.
- El uso abusivo del mismo, con el fin de evitar la «efectivización» de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo.
- El empleador debe registrar al trabajador que comienza su relación laboral por el período de prueba. En caso contrario, se entenderá que ha renunciado de pleno derecho a tal período.
- Las partes tienen los derechos y obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones previstas en la ley.
- Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la Seguridad social.
- El trabajador tiene derecho durante este período, a las prestaciones por accidente, enfermedad de trabajo e inculpable.
- El período se computará de servicio a todos los efectos laborales y de la Seguridad social.
- Durante el lapso del período de prueba cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin expresión de causa, sin derecho a indemnización, pero con obligación de preavisar con un plazo de 15 días que corren desde el día de la notificación.

Contrato por tiempo determinado:

Se origina cuando la naturaleza del trabajo así lo exige o se realiza la sustitución temporal de un trabajador. Por ejemplo: si se contrata una recepcionista para suplir temporalmente a la anterior que acaba de dar a luz y goza de incapacidad por maternidad. Si el plazo termina, pero sigue la causa que le dio origen a la relación laboral, el contrato puede prolongarse hasta que se concluya el trabajo a desarrollar. En el caso antes citado, si existiera alguna complicación en el parto que hiciera prolongar la incapacidad, la secretaria contratada por tiempo determinado continuaría laborando hasta que la madre trabajadora se reincorporara en el puesto que tiene en la empresa.

Contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se compromete a realizar obras o servicios para una persona física o jurídica denominada el empleador (empresario) bajo la dependencia y subordinación de él, a su vez, se obliga al empresario a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

El contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo (o CCT): es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

- Programa de capacitación:

El programa de capacitación es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado (Alonso Suárez, 2008). Ha existido desde las sociedades primitivas cuando los mayores enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar.

Para (Chiavenato, 2007) un programa de capacitación es “un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos”. De este modo, la capacitación se da por lapsos cortos, pero puede ser continua y facilita la formación integral del individuo con unos propósitos definidos. En el contexto descrito, es una realidad que toda institución necesita capacitar a su personal, para que realice el trabajo con efectividad y eficiencia. El personal nuevo debe ser sometido constantemente a períodos de entrenamiento pero, también es necesario entrenar al personal que ya tiene tiempo dentro de la organización, incluso a los directivos; para la mejora, innovación y calidad.

Según Chiavenato, la importancia de los programas de capacitación radica en el hecho de que los individuos que se benefician tendrán una larga o mediana permanencia dentro de la organización; estos permiten que la organización cuente con un personal altamente calificado. En otras palabras Chiavenato, establece que su importancia reside en el alcance de los objetivos de la organización, proporcionando oportunidades a los empleados de todos los niveles para obtener el conocimiento, la práctica y la conducta requeridos por la organización. En este sentido, la capacitación no es un gasto, sino una inversión cuyo retorno es bastante compensatorio para la organización.

- Salario del mercado:

La palabra proviene del latín *salarium*, que significa pago con sal. En el antiguo Egipto, a los trabajadores se les remuneraba con sacos o toneladas de este producto, pues entonces suponía un valor especial al ser útil para conservar las carnes. Era una moneda de cambio, incluso para intercambiar esclavos.

A partir de entonces no sólo se popularizó el uso de la palabra, sino que han surgido tipos de salarios según varios factores, entre ellos:

a) Salario por unidad de obra: es el que se recibe en función de la cantidad de trabajo realizado. No importa el tiempo empleado. Lo importante es que la obra haya finalizado para poder recibir el pago.

b) Salario por unidad de tiempo: en este caso, en cambio, lo que determina el salario es el tiempo empleado durante la realización de una tarea: un día, una semana, un mes, un trimestre, un semestre o incluso un año.

c) Salario mixto: aquel que encuentra una vía intermedia entre el salario por unidad de obra y el salario por unidad de tiempo.

d) Salario nominal: es uno de los salarios más habituales. Se establece en el contrato refrendado por el trabajador y la empresa. Retribuye un cargo o plaza específica. Es el que comúnmente denominamos "nómina".

e) Salario en metálico: es el que se paga con la moneda legal y en vigor del lugar en el que se realiza el trabajo. La persona que lo recibe tiene la facultad de realizar pagos en efectivo o "en metálico". Esta modalidad de salario se ha visto reducida considerablemente en las últimas décadas con el auge de los recursos digitales y el servicio de banca online de las entidades bancarias.

f) Salario en especie: es aquel que se paga con medios o bienes diferentes al dinero. Por ejemplo con ropa, artículos para el hogar, comida, bonos o incluso con bienes inmateriales y servicios como el alojamiento o las clases a domicilio.

Otro de los tipos de salario que merece la pena tener en cuenta es el salario real, que se refiere a los bienes materiales o inmateriales a los que el trabajador puede acceder tras recibir el pago; es decir, refleja su poder adquisitivo (Los principales tipos de salario del mercado).

- Seguridad y salud del trabajo:

La normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo es uno de los campos de estudio de la armonización entre los que se encuentran las condiciones de trabajo, la implicación de los trabajadores y la protección social.

- Salud laboral:

El término salud es definido por la Constitución de 1946 de la Organización Mundial de la Salud como el caso de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como en el macro social. La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible la participación para la mejora de las condiciones de trabajo.

- Riesgo laboral:

Se entenderá como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

- Condiciones de trabajo:

Por otro lado, se definirá como condición de trabajo, cualquier característica de la realización de tareas que abarcan tres aspectos diferenciados, tales como las condiciones medioambientales en torno al trabajo, las condiciones físicas en las que se realiza el trabajo y las condiciones organizativas que rigen en la empresa en la que se trabaja en dicho país.

Todos estos factores podrían ser causa de posibles alteraciones en la salud y riesgos laborales tanto en el aspecto físico, psíquico, social o emocional de los trabajadores en general cualquiera que sea su ocupación y la categoría profesional que tengan.

- Prevención de riesgos laborales:

La prevención de riesgos laborales es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

La actividad preventiva comienza con la identificación de los peligros, agentes y condiciones presentes en los lugares de trabajo que puedan causar accidentes, enfermedades o afectar la salud de los trabajadores.

Caracterización de la Universidad de Matanzas



El 9 de mayo de 1972 comienza la Educación Superior en la provincia, con la creación de la sede universitaria matancera. Como resultado de un proceso de desarrollo y perfeccionamiento continuo, esta devino en la actual Universidad de Matanzas (UM), a partir de la integración a la Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos", la Facultad de Cultura Física y la Universidad de Ciencias Pedagógicas "Juan Marinello". La Universidad de Matanzas en el 2017, ratifica la categoría de institución certificada.

Se encuentra ubicada en la carretera a Varadero Km 3 y ½, Matanzas, adscrita al Ministerio de Educación Superior de Cuba. La estructura universitaria comprende dos sedes universitarias (Camilo Cienfuegos y Juan Marinello), siete facultades (Ciencias Sociales y Humanidades, Ciencias Técnicas, Ciencias Empresariales, Educación, Idiomas, Ciencias de la Cultura Física y Ciencias Agropecuarias), tres Centros de estudios (Centro de Estudios Educativos, Centro de Estudio de Fabricación Avanzada y Sostenible y Centro de Estudios Biotecnológicos), una Unidad de Desarrollo e Innovación Centro de Anticorrosivos y Tensoactivos, cuatro Centros Universitarios Municipales, nueve Filiales Universitarias Municipales. Se destaca la Estación Experimental de Pastos y Forrajes "Indio Hatuey", como Unidad de Ciencia y Técnica fundada en 1962, por el Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz.

La Universidad de Matanzas asume la misión de: Garantizar el seguimiento a los principios de la nación cubana, para satisfacer la formación de profesionales de manera integral, continua y permanente con la implicación de un claustro estable, comprometido y de reconocido prestigio, para que se contribuya al desarrollo científico, social del territorio matancero y del país.

Para garantizar el cumplimiento de su misión, la Universidad de Matanzas ha definido catorce objetivos estratégicos generales que van encaminados a la formación de Pregrado, Posgrado, Ciencia, Tecnología, Innovación y Comercialización, Recursos Humanos y Gestión universitaria, que constituyen también la principal contribución de nuestros trabajadores al desarrollo de la educación superior en el territorio y el país.

La visión de la universidad es impactar positivamente en el territorio matancero con programas de excelencia y alto reconocimiento nacional e internacional.

La UM cuenta con un claustro de más de 150 doctores en ciencias de una especialidad y alrededor de 300 másteres en ciencias. Se desarrollan varios programas doctorales y de maestrías. Ha mantenido un trabajo estable en la superación profesional de los egresados a través del posgrado y realiza una contribución significativa al mejoramiento del potencial humano de la provincia. Ha tenido un papel protagónico en el sistema de capacitación a los principales cuadros del Gobierno y el Estado en la provincia.

Las líneas de investigación (Cultura y sociedad por el desarrollo; Gestión empresarial, pública y eficiencia de los procesos tecnológicos; Perfeccionamiento del sistema educativo cubano; Producción sostenible de alimentos y Gestión y control ambiental) responden a



prioridades nacionales, territoriales y a las necesidades del proceso de formación y se identifican a partir del intercambio con otras instituciones.

Destaca la estabilidad en los reconocimientos otorgados a los resultados científicos, al obtener la Universidad 32 premios de la Academia de Ciencias de Cuba, al menos 1 por año.

Han sido distinguidos 323 profesores y trabajadores con las Medallas José Tey, Frank País de primer y segundo grado y la Distinción por la Educación Cubana. Cuenta con 2 profesores Honoris Causa y dos Profesores de Mérito.

La colaboración nacional e internacional se sustenta en redes académicas, científicas y pedagógicas y tiene expresión en la firma creciente de contratos y convenios con instituciones nacionales y extranjeras.

Los valores de esta organización son: solidaridad, patriotismo, laboriosidad, honestidad y excelencia.

Sistema Documental existente en la Universidad de Matanzas

La Universidad de Matanzas se encuentra en proceso de normalización y se rige por la Ley 116/2013: Código del Trabajo posterior a la derogación del Sistema de Normas Cubanas, el cual se implementa en materia de: relaciones laborales, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, seguridad y salud del trabajo, seguridad social, responsabilidad laboral, estimulación moral y material, salario y organización del trabajo (Ministerio de Trabajo y Seguridad social, 2014).

- Relaciones laborales

Las relaciones laborales se establecen mediante contratos, estos son determinados o indeterminados. El empleador contrata directamente a los trabajadores en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios. Los trabajadores no docentes son contratados por tiempo determinado y se encuentran en un período de prueba que se establece en un rango de uno a tres meses. Los profesores no están a prueba pues son contratados según su categoría docente (Se cumple el Capítulo III del Código del Trabajo Sección Primera Formalidades y capacidad para concertar contratos de trabajo, Sección Segunda Tipos de Contrato de Trabajo, Sección Tercera Período de Prueba, Sección Sexta Capacitación y Superación de los trabajadores).

- Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño se lleva a cabo según el área de trabajo y a través de diferentes aspectos. Para el personal no docente los requisitos o condiciones generales mínimos para ocupar y permanecer en los cargos designados son:

- a) Cumplimiento de las recomendaciones realizadas en la evaluación anterior.
- b) Asistencia y puntualidad.
- c) Realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas para demostrar dominio y conocimiento en la actividad que desarrolla, avalado en los resultados de su labor.
- d) Cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específico y las características personales que se exigen en el desempeño de su cargo.
- e) Nivel profesional o técnico adecuado
- f) Capacidad de organización
- g) Prestigio y reconocimiento social
- h) Comportamiento laboral y personal ético
- i) Resultados satisfactorios en el trabajo

Para la evaluación del personal docente se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Trabajo docente-educativo en pregrado y posgrado
- b) Trabajo político-ideológico
- c) Trabajo metodológico
- d) Trabajo de investigación e innovación
- e) Superación
- f) Extensión universitaria

La evaluación final se da en escala de excelente, bien, regular o mal.

- Seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivos garantizar condiciones seguras e higiénicas, prevenir los accidentes, enfermedades profesionales y otros daños a la salud de los trabajadores y al medio ambiente laboral, para ello la universidad elabora un plan anual que es aprobado por la Rectora donde se expresan las relaciones de medidas y acciones a realizar. (Se cumple el Capítulo XI Seguridad y salud del trabajo Sección Primera Disposiciones generales).

- Seguridad social

El empleador debe crear y mantener condiciones de trabajo para la mujer y considerar su participación en el proceso de trabajo y su función social como madre. La trabajadora gestante que por prescripción médica no puede permanecer en el cargo por considerarse perjudicial al embarazo, recibe la protección que establece la legislación específica sobre la maternidad de la trabajadora. La trabajadora gestante o que tenga hijos de hasta un año de edad, no está obligada a realizar trabajo extraordinario o laborar en una localidad distante de su centro de trabajo. La trabajadora gestante, cualquiera que sea la actividad que realiza, está en la obligación de recesar en sus labores en los términos y condiciones que establece la legislación específica. (Se cumple el Capítulo IV Protección de la Trabajadora y el Capítulo VI Servicio Social).

- Responsabilidad laboral

Los trabajadores tienen el deber de realizar su trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, cumplir con las normas de conducta, disciplina y con el orden establecido, así como cuidar de los recursos y medios que utilizan en el desempeño de su labor y responder por los daños que ocasionen como está establecido en el Convenio Colectivo.

- Estimulaciones

Las estimulaciones que se otorgan en la entidad se realizan en correspondencia de su desempeño como trabajador en la institución. Los trabajadores tienen la posibilidad de acceder a cursos de superación para maestría, postgrado, diplomado, doctorado o postdoctorado, además del pago por esfuerzo adicional. El trabajador no docente tiene la posibilidad de matricular directamente en el curso por encuentro sin realizar exámenes de ingreso. Los profesores reciben estímulos salariales según el desempeño que hayan tenido en su labor anual. Los estudiantes graduados que obtienen el premio al mérito científico tienen la posibilidad de comenzar cursos para la maestría al concluir sus estudios.

- Salario

Comprende lo devengado de acuerdo con los sistemas de por escala en correspondencia con la categoría docente, a tiempo, pagos adicionales, trabajo extraordinario, pago en días de conmemoración nacional y feriados, receso laboral retribuido, vacaciones anuales pagadas y otros que disponga la legislación. (Se cumple el Capítulo X Salarios Sección Primera Disposiciones generales).

- Organización del trabajo

La institución presenta dificultades en cuanto al perfil de cargo por competencia, pues no estaban definidos estos perfiles por cada uno. Se hizo un estudio para rectificarlos y

llevarlos a cada área específica. (Se cumple el Capítulo VIII Organización y Normalización del Trabajo).

Conclusiones:

En la Universidad de Matanzas el cumplimiento de la Legislación laboral se efectúa satisfactoriamente entre los límites establecidos. Los documentos normativos por los que se rige la entidad para tratar de regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador se encuentran actualizados y certificados por sus órganos superiores. En la entidad objeto de estudio la Legislación laboral constituye un tema de suma importancia para el desarrollo y buen funcionamiento de la entidad y se contribuye a elevar la productividad de la misma y ser una empresa de excelencia en el mantenimiento del nivel educacional en el país. Los empleados de la entidad se encuentran comprometidos e identificados con la legislación existente en la universidad.

Referencias bibliográficas

ALONSO SUÁREZ, C. Capital humano. 2008, no. 4, pp. 15. Retrieved from <http://www.betsime.disaic.cu/>

COLECTIVO DE AUTORES. Gestión de Recursos Humanos. 2004. Retrieved from <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/57/gesrhcuba.htm>

CHIAVENATO, I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. 2007, pp.40- 70. Available from <http://www.xlibros.com>

LEY 116. CUBA. Código del Trabajo de la República de Cuba. Ministerio de Justicia. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, No. 29. Extraordinaria de 17 de junio de 2014.

RESOLUCIÓN No.29/2014. CUBA. Ministerio de Trabajo y Seguridad social, 2014.

RESOLUCIÓN No.66/2014. CUBA. Ministerio de Educación Superior, 2014.