

??

??53??



Sede Universitaria Municipal Cruces.

Disertación Teórica

Justicia laboral y administrativa.

Autor: José Antonio González Stuart.



Junio 2009

"Año del 50 Aniversario del Triunfo de la Revolución"

??

??53??

RESUMEN

En la presente disertación jurídica, titulado “La Justicia Laboral Administrativa. CRITICA, Yo, José Antonio González stuart , estudiante de 6to año de la Carrera de Derecho de la Sede Municipal en Cruces, de la Universidad Carlos Rafael Rodríguez de Cienfuegos, hago una evaluación del Sistema de justicia Laboral, con sus instituciones. Al abordar los distintos capítulos, me apoye en distintos métodos de investigación.

??

??53??

Partiendo de la hipótesis de que por parte de un gran número de administraciones, quizás por falta de conocimiento en la materia o por no buscar un asesoramiento jurídico se cometen muchos errores en el momento de impartir justicia, no persiguiendo los fines de la administración pública.

1. El fin principal es asegurar la satisfacción de las necesidades de la sociedad.
2. Fortalece la defensa de la patria frente a las agresiones externas.
3. Salvaguarda el orden interno.
4. Protege y desarrolla la propiedad socialista.
5. Garantiza los derechos y los legítimos intereses de los ciudadanos.
6. Estimula el cumplimiento de sus deberes mediante la educación política – ideológica del pueblo.
7. Educa a las masas populares en un espíritu de disciplina consciente de actitud comunista ante el trabajo.

Por consiguiente, no existe un programa fehaciente de capacitación adecuado para la administración de las entidades laborales, lo que trae consigo que la mayoría de los trabajadores no tienen quienes los capaciten, especialmente aquellos que integran el órgano de justicia Laboral de Base, en cuanto al procedimiento a seguir cuando se imparte justicia, también se presentan fallas al tramitar la documentación, Algunos además pasan por alto las recomendaciones de su asesor jurídico. Lo es que en la concepción de este trabajo investigativo se efectuaron entrevistas a los funcionarios que en distintas entidades laborales del municipio de Cruces y Santa Isabel de las Lajas, así como en la CTC de los referidos municipios, que esencialmente, tienen a su cargo la confección de los expedientes de estos procesos, y en el caso de la CTC y MTSS, de las capacitación de los OJLB; se efectuó una evaluación de la documentación utilizada y de las circunstancias que giran en torno del proceso, y se concluyó y comprobó que cuando se decide aplicar cierta medida disciplinaria grave, no se toma en cuenta la conducta anterior, su historial como trabajador, y su circunstancias económicas.

En el informe de la investigación se realizan las recomendaciones que a juicio de los autores, pueden solucionar las deficiencias que se ponen sobre el tapete, relacionadas con el tema abordado en la ponencia.

??

??53??

I. Introducción

Durante los años 1899 hasta 1920 se caracterizaron por la ausencia de influencia del movimiento obrero en la legislación laboral, por lo que trajo consigo carencia de aplicación laboral y administrativa, no satisfaciéndose los derechos de la clase obrera. Durante esta etapa se crearon las condiciones que facilitaron que en los años posteriores se desarrollara el derecho laboral en Cuba, y del tema que nos ocupa, posteriormente lo cual se hizo notable en las leyes que serían dictadas. No obstante sería procedente brindar una panorámica de la vida del joven proletariado cubano, más masivo que el del pasado siglo como resultado de los cambios económicos y políticos en la isla después de alcanzada su independencia formal.

El D. 123 de 1.º de enero de 1899 del Presidente Mc Kinley, promulgó que todos los pagos debían realizarse en la moneda estadounidense los Estados Unidos, y para los que se hacían en otro tipo de monedas establecía una escala de valores depreciada. Esta regulación desató un gran malestar pues los obreros que cobraban en peso oro español demandaban se les pagara el doble en moneda americana. El gobierno accedió a pagar un peso cincuenta centavos.

Sin dudas, estos sucesos, y muchos más sirvieron para que los obreros, posteriormente en la época neocolonial se dedicaran a organizar los gremios a los que llamaron asociaciones de resistencia, para exigirle a los patronos la solución de los problemas económicos que más los apremiaban, tales como la disminución del horario de trabajo a 8 horas y el mejoramiento de los salarios. Un sector en el que imperaban duras condiciones de trabajo era el de la construcción, por lo que sus reclamaciones versaban también sobre la duración de la jornada laboral y los salarios. En el caso de los torcedores de tabaco su protesta era relacionada con la baja calidad de las hojas, lo que redundaba en perjuicio de ellos por cuanto no podían producir lo deseado y por tanto disminuía la paga.

Otros gremios elaboraron sus demandas, y una de ellas fue la de eliminar la discriminación de que eran objetos los cubanos para ocupar las plazas mejor retribuidas en numerosos sectores. Así, el 20 de agosto de 1899 se produjo la primera huelga bajo la ocupación norteamericana organizada por el ramo de la construcción en demanda de las condiciones referidas.

La clase obrera se organizó en la Liga de los Trabajadores constituida el 8 de septiembre de ese año, con un carácter marcadamente nacionalista, pues el gobierno interventor apoyaba a los patronos y además los españoles continuaban siendo los capataces y encargados y si

??

??53??

tenían la condición de obreros, eran los mejor pagados. El programa de esta liga contenía las aspiraciones de la mayoría del proletariado cubano. En su manifiesto del día 14 de septiembre se pronunció por la repatriación de los cubanos que habían emigrado durante la guerra, proporcionarle un trabajo adecuado y digno a la obrera cubana y por la rebaja del costo de la vida. La negativa patronal hizo que se convocara a la huelga general. Serios fueron los enfrentamientos con las autoridades, el gobierno yanqui con lenguaje demagogo no dio solución a los problemas. "La huelga general fue una batalla donde la clase obrera mostró una gran combatividad y espíritu unitario. Aunque la misma no terminara con un triunfo proletario, sin embargo a partir de ella se inició la solución de muchas demandas pendientes, entre otras la implantación de ocho horas en un número de empresas". Esta huelga fracasó por la cobardía de sus dirigentes en especial del presidente de la Liga. Sin embargo en 1902 se produjo otra huelga por demandas salariales, así como la famosa "huelga de los aprendices", con objetivos inicialmente económicos pero más tarde incluyeron el que se le diese inmediata entrada a los jóvenes cubanos, blancos y negros para que se adiestraran en los oficios que hasta entonces no venían desempeñando, casi exclusivamente trabajadores extranjeros; este movimiento tomó carácter de huelga general. La huelga que comenzó pacífica se tornó violenta con el enfrentamiento de los huelguistas con la policía y la guardia rural, lo que la condujo al fracaso, y terminó con promesas que no se cumplieron.

En el sector de la industria azucarera de varios lugares del país se produjeron movimientos huelguísticos con las tradicionales demandas, otros sectores imitaron el ejemplo. Sin embargo los problemas no se resolvieron aunque el descontento de los trabajadores era total, pero debido a que el movimiento sindical aún no había cobrado fuerza no se promulgó ninguna ley laboral hasta el año enero de 1909 en que se emitió la L. Orgánica del Poder Ejecutivo el que estableció, entre otros aspectos la competencia de los asuntos laborales al Secretario de Agricultura, Comercio y Trabajo. En ese propio año se dictó la ley que prohibía el pago de los jornales, salarios o cualquier otra obligación a los obreros agrícolas, conocida como "Ley Arteaga".

En mayo de 1910 se promulgó la L. de Cierre que constituyó la primera regulación sobre jornada de trabajo al disponer el cierre de los establecimientos comerciales a las seis de la tarde, aunque contenía un número considerable de excepciones. En 1913 se dictó el régimen de retiro de las Fuerzas Armadas en junio de 1914 se dictó la L. de las Comisiones de Inteligencia de Puertos mediante la que se estableció una jurisdicción laboral con órganos y procedimientos laborales para solucionar los conflictos portuarios. En junio de 1916 se dictó la L. de Accidentes del Trabajo.

??

??53??

El movimiento obrero y popular aún era débil en 1925 pues el entonces Presidente Gerardo Machado mitigó la acción de los trabajadores con empleos en aquellas obras públicas que estaban en construcción. No obstante, tras grandes esfuerzos, se fundó la Confederación Nacional Obrera de Cuba (CNOC), genuina organización obrera de gran arraigo popular y espíritu unificador afiliada a la Confederación Sindical Latinoamericana. Para contrarrestar su influencia en las masas, el gobierno creó la Federación Cubana del Trabajo, organización de carácter reformista e incondicional al régimen del tirano que estaba afiliada a la Confederación Obrera Panamericana.

A partir de la creación de la CNOC, se desató una ola de terror entre el movimiento obrero, la mayoría de los sindicatos fueron disueltos y sus fundamentales luchadores fueron arrestados o deportados; otros como Tomás Grant y Alfredo López fueron asesinados. La CNOC quedó sin dirección y el Partido Comunista decidió reconstruir el movimiento obrero. Figuras como Rubén Martínez Villena concentraron su labor en los sindicatos y la acción de la clase obrera aumentó con las numerosas huelgas de los trabajadores. La más exitosa fue la convocada el 20 de mayo de 1930 con una duración de 24 horas. La represalia gubernamental fue la ilegalización de la CNOC y el recrudecimiento de la represión hasta 1933. A estas medidas el pueblo respondió con las marchas de hambre y la celebración de la Primera Conferencia de Obreros de la Industria Azucarera, evento en el que se constituyó el Sindicato Nacional de Obreros de la Industria Azucarera. Valorando todos estos eventos ocurridos durante la época colonial, y neocolonia podemos referir que Cuba no contaba con una administración pública que pudiera aplicar correctamente la justicia laboral y administrativa.

Con el triunfo revolucionario del 1ro. de enero de 1959 y la convocatoria en el mes de noviembre de ese año del X Congreso de la CTC, se pronunció por lograr la depuración y reorganización del movimiento sindical para erradicar el "mujalismo" y aspirar a una agrupación revolucionaria de todos los trabajadores, y por la eliminación de la cuota sindical obligatoria y de las cajas de retiro por sindicatos. En consecuencia, el Gobierno Revolucionario garantizó el salario íntegro de los trabajadores y estableció mediante la L. No. 907 de 1960 el traspaso de todas las atribuciones de las cajas del banco de seguro social y la dirección de las mismas al Ministerio del Trabajo.

El XI Congreso de la CTC afianzó la unidad sindical de los trabajadores y se pronunció por la promulgación de normas de organización interna y un sistema de leyes laborales que previera derechos para los trabajadores. Así fueron dictados las siguientes normas: la ley

??

??53??

que suprimió los despidos, la L. No. 1 000 de 23 de marzo de 1963 sobre seguridad social y el Acuerdo del Consejo de Ministros del 8 de septiembre de 1964 que puso en vigor los principios generales de protección e higiene del trabajo y la R. No. 428 de 1966 del MINSAP que cumplió lo referido a este acuerdo. Nunca en tan poco tiempo se había constatado la influencia del movimiento obrero en la producción legislativa del país en materia laboral.

El XII Congreso de la CTC concentró su atención en movilizar a los trabajadores en pos de un mayor esfuerzo poro lograr una alta productividad, de una mayor eficacia en el aprovechamiento de las potencialidades y hacia un mayor ahorro de recursos materiales.

Sin embargo el XIII Congreso de la CTC, celebrado entre el 11 y el 15 de noviembre de 1973 se caracterizó por abordar problemas cruciales como la remuneración con arreglo al trabajo, la vinculación del trabajo y del salario a la normación, el pago del doble turno y el descuento a ausente, el pago por turnos y horas extras, la supresión gradual del salario histórico, la derogación de la L. No. 270, los convenios colectivos de trabajo, la protección e higiene del trabajo y el trabajo de las mujeres y los jóvenes. Bajo los lemas "derechos y deberes han de ir juntos " y " de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo" se celebró este histórico evento dirigido por Lázaro Peña. Se ha considerado que este congreso es el que más influencia ha ejercido en nuestra legislación laboral, pues las principales leyes que se dictaron a tenor de lo planteado fueron la L. No. 1263 de enero de 1972 sobre maternidad de la mujer trabajadora, la L. No. 1272 de 6 de junio de 1974 que estableció una política estatal única de capacitación técnica de los trabajadores, la L. No. 12 de 27 de diciembre de 1977 sobre no creación de salarios históricos, la L. No. 13 de 28 de diciembre del propio año sobre protección e higiene del trabajo y la creación del Instituto de Protección e Higiene del Trabajo y la derogación de la L. 270. De esta manera fueron cumplidos todos acuerdos del XIII Congreso de la CTC.

A partir del XII Congreso de la CTC quedó marcada la pauta para nuestro movimiento obrero de analizar las cuestiones de la economía nacional y de otros sectores del país transitando por el tema de la legislación laboral y de seguridad social. Hasta la fecha muchas han sido las propuestas de los trabajadores planteadas en sus sindicatos específicos y ante la CTC para lograr un perfeccionamiento en la legislación sobre nuestra materia, lo que permite afirmar que el Derecho Laboral se desarrolla también gracias a la influencia de la acción de nuestros trabajadores quienes, desde la base, aportan ideas y soluciones a los problemas laborales del país.

A partir de la década del 70 es evidente que la legislación laboral y de seguridad social fue en ascenso. La estabilidad de la economía socialista lograda con la entrada de Cuba como

??

??53??

observador del CAME primero, y como miembro de éste después, permitió un equilibrio económico a partir de una estable base económica. Con la celebración del I Congreso del PCC en diciembre de 1975 donde fueron aprobadas varias resoluciones, entre ellas la del Sistema de Dirección y Planificación de la Economía, se proveyó al país de las directivas necesarias para organización económica, en especial de la empresa estatal socialista, lo que implicó importantes cambios en la legislación laboral del país. la promulgación del D. No. 73 de agosto de 1980 que estableció el sistema de contratación directa de la fuerza de trabajo como regulador de la descentralización de la política de empleo y del D-L No. 40 de 16 de octubre del propio año, que implantó el contrato de trabajo como instrumento jurídico idóneo para dicho proceso de descentralización. Con estas normas el Derecho Laboral Cubano obtuvo mayor organicidad y se enriqueció con la entrada y desarrollo de ciertas instituciones jurídico-laborales, que el sistema de política de empleo centralizada no necesitaba. Favoreció tanto a trabajadores como a entidades laborales pues permitió la manifestación de la elección de la contraparte en la relación jurídica laboral lo que equivale a decir que hizo más pleno el derecho al trabajo, aunque por necesidades socio-demográficas quedaron resquicios de centralización, que serán abordados en detalle en el Capítulo VII de este texto.

Momento crucial en el Derecho Laboral Cubano fue el proceso codificador, tan importante y necesario ya en la década del 80. Basado en las experiencias de los entonces países socialistas y considerando las tradiciones jurídicas e históricas de nuestro país, vio la luz el Código de Trabajo de la República puesto en vigor por la L. No. 49 de 28 de diciembre de 1984 y que entró en vigor el 26 de julio de 1985. Si bien en el Capítulo II de este texto se aborda el valor del CT dentro del Sistema de Derecho Laboral Cubano, es atinado referir que su promulgación evidenció la madurez que había alcanzado nuestra legislación laboral, pues se habían sintetizado los principios que regirían las relaciones laborales y de seguridad social en concordancia con los preceptos constitucionales. Consecuentemente, la regulación jurídica en materia laboral durante los años 80 estuvo embebida de estos principios y fue condicionada por el grado de desarrollo de las fuerzas productivas y de las propias relaciones de producción, lo que se evidenció en una prolijidad de normas jurídicas muy favorables para los trabajadores, sentadas incluso sobre las bases de la Organización Científica del Trabajo.

Como podemos constatar en el proceso de justicia laboral y administrativa en Cuba, su desarrollo se produjo entre los años 1968 y 1971, además en el XII Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba se acordó trabajar por el establecimiento

??

??53??

de un Sistema de Justicia Laboral que contribuyera al fortalecimiento de la disciplina y resolviera la mayoría de las reclamaciones dentro de los centros de trabajo donde estas se originaren, mediante órganos tripartitos, con arreglo a un procedimiento sencillo y rápido, en el que existiera comparecencia, oralidad y publicidad, principios del derecho laboral cubano.

con la codificación del código de trabajo, específicamente con dos de sus instituciones a saber “La Responsabilidad Laboral” y “La Solución de conflictos laborales”. Nuestro objeto ha sido precisamente el análisis de las instituciones y su legislación, su procedimiento en diferentes entidades, así como el estudio de los trámites que la administración ha de dar, con asesoramiento de su asesor jurídico, de conformidad con lo regulado en la legislación laboral vigente en esta materia, referido a las diferentes categorías ocupacionales.

PROBLEMA CIENTÍFICO: La probabilidad de disminuir los problemas disciplinarios . disminuir las pérdidas económicas , en las entidades laborales, si las administraciones y Órganos de Justicia Laboral de Base, si se rigen por las normas vigente, y siguen un programa didáctico de capacitación.

EL OBJETIVO GENERAL de nuestra disertación es evaluar la responsabilidad, y la acción que tiene la administración y los diferentes órganos que intervienen en las instituciones antes referidas, cumplir la Legislación vigente, en aras de desarrollar en los trabajadores, cuadros, dirigentes y funcionarios una cultura disciplinaria, mediante un programa de capacitación laboral, para que contribuya a una mayo resultados en la producción y los servicios.

EL OBJETIVO ESPECIFICO de nuestro trabajo es evaluar la experiencia de los órganos de justicia laboral de base, de los procedimientos especiales y de la factibilidad de eliminar la gran diversidad de conflictos en las diferente entidades y unidades empresariales para la solución de los conflictos disciplinarios

??

??53??

LA HIPÓTESIS orientadora de la investigación es que en la mayoría de los casos la administración no se procede según la norma vigente, ya que no acude por un asesoramiento jurídico, en el caso de los órganos de justicia laboral de base en ocasiones no se encuentran debidamente capacitados por la CTCY MTSS, o no se encuentran conformados en aquellas unidades empresariales, por lo que los mismos se encuentran en la obligación de acudir al órgano de su empresa, además los trabajadores no están debidamente capacitados en cuanto a como y a quién deben acudir para satisfacer el derecho que la ley les asiste de establecer reclamación contra la resolución dictada por el máximo responsable de la entidad u persona autorizado para aplicar medida disciplinaria, contribuyendo todo ello a deterioro de la disciplina laboral, incluso a afectaciones económicas de los bienes estatales que administra la entidad.

LA METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN que fue utilizada en el curso del trabajo investigativo para arribar hasta la comprobación de la hipótesis trazada, incluye los métodos teóricos y los empíricos, propios estos últimos de las investigaciones sociológicas y que complementaron eficazmente los métodos teóricos, de los cuales utilizamos **El Método de Nivel Teórico – Jurídico y el Método de Nivel Empírico - jurídico**

EL MÉTODO DE NIVEL TEÓRICO

ANALÍTICO CIENTÍFICO: Permite obtener información del tema objeto de nuestra investigación, durante la revisión biográfica y como premisa para la obtención de los fundamentos del tema, así como el procesamiento de los datos obtenidos en la aplicación de los diferentes instrumentos definir adecuadamente las variables y el contenido y alcance de las disposiciones legales consultadas en el desarrollo del trabajo.

La revisión de documentos y la entrevista: La revisión de documentos posibilitó el análisis del contenido de determinados expedientes en que se han

??

??53??

conocido, tramitado y resuelto procesos de cancelación de arrendamientos y traspaso al estado de las fincas arrendadas.

Inductivo: se realiza con el objetivo de captar la inferencias innecesarias ilógicas ante y después de la revisión biográfica, y del procesamiento de la información obtenida como resultado de los instrumentos aplicados, la cual posibilita el establecimiento de condiciones generales y parciales.

Generalización: Se utiliza para realizar valoraciones necesarias que nos posibilitan arribar a conclusiones parciales y finales.

MÉTODO DE NIVEL EMPÍRICO-JJURÍDICO

Observación: mediante el instrumento “Guías de Observación “, se utiliza durante la fase constitutiva en forma natural y directa apreciar y obtener información relacionadas con(problema)

Entrevistas: La técnica de la entrevista se practicó con el Dtor General de la Granja Agroindustrial Ramón balboa del municipio de lajas, y uno con categoría de trabajador y uno con categoría de dos (2) : Raúl Corona Rumbaut, con el Dtor de la U/P Servicios Comunes del municipio de Cruces-provincia Cienfuegos de Cienfuegos.

MARCO TEÓRICO

La presente disertación esta conformada por una fuente amplia de conocimiento acerca de “La Justicia Laboral y Administrativa”. En la misma se utilizan métodos , instrumentos, los cuales posibilitan constatar el problema.

??

??53??

Quedara estructurada de la siguiente manera:

1. Introducción,
2. 2 capítulos,
3. Conclusiones,
4. Recomendaciones,
5. referencia biográfica
6. Biografía

En el capítulo I se expone: La Institución de la Responsabilidad labora, con sus diferentes epígrafes (I,II,II,), en capítulo II se expone “Los Organos que derimen Los Conflictos laborales, con sus respectivos epígrafes(I,II,III, IV).

1. Breve análisis conceptual técnico-conceptuales y sobre la legislación vigente.
2. Análisis de las distintas medidas disciplinarias a aplicables a consideraciones sobre la documentación actual que se confecciona en las Delegaciones Municipales del Ministerio de la Agricultura en la conformación del expediente de traspaso al Estado de las tierras arrendadas por fallecimiento del propietario arrendador y sobre otros aspectos del proceso.

En el primer capítulo se comentan los preceptos legales vinculados al tema y su marco teórico-conceptual mientras que en el segundo capítulo del trabajo se hace un análisis detallado de los documentos fundamentales que integran el expediente del proceso de adjudicación que se utiliza actualmente con las consideraciones pertinentes en cada caso.

Las Conclusiones recogen resumidamente los resultados de la investigación en correspondencia con la hipótesis planteada y en las Recomendaciones se hacen las propuestas estimadas procedentes.

La Bibliografía comprende las fuentes legales y doctrinales consultadas durante el proceso investigativo y los Anexos que acompañan el trabajo complementan algunos de los análisis efectuados en el capítulo fundamental del desarrollo del informe investigativo.

??

??53??

CAPITULO I: LA RESPONSABILIDAD LABORA .

1.1 La Responsabilidad disciplinaria.

- ◆ Breve consideraciones técnico - conceptuales y análisis de la legislación vigente. Procedimiento.

Concepto: La responsabilidad laboral es la respuesta que se exige al trabajador por la comisión de actos relativos al orden de la entidad laboral, considerando ese orden en varios sentidos: en el de las disposiciones relativas al comportamiento de los trabajadores frente al proceso tecnológico, las relativas al orden laboral interno, y en cuanto el respeto y cuidado de la propiedad de la entidad .

- ◆ **La responsabilidad laboral se divide por tanto en :**

a) **Responsabilidad disciplinaria:** se entiende como la que se exige por la conducta Observada por el trabajador de acuerdo a lo previsto por normas generales o internas. Las normas del proceso tecnológico no constituyen normas disciplinarias en sí, pero su contenido sí puede ser de carácter disciplinario cuando se considera como desobediencia el no acatamiento consciente de dichas normas tecnológicas, o cuando por negligencia tampoco son respetadas. Por tanto, a ese deber del trabajador de responder por lo hecho, corresponde el derecho de la administración de sancionar.

La doctrina es parca en este tema, y sobre todo entiende el derecho de sancionar como la facultad del trabajador de castigar al trabajador. Sin embargo, Pérez Botija señala que junto al derecho penal laboral, hay también un derecho premial del trabajo y Muñoz Ramón declara el derecho a sancionar como la facultad del patrón disciplinar y premiar a los trabajadores para fortalecer y fomentar el cumplimiento de sus obligaciones. De manera que estos son criterios doctrinales favorables a una visión positiva y negativa de la cuestión disciplinaria, tal como la consideramos nosotros y que abundaremos oportunamente.

Por ello es que las medidas sancionadoras han sido clasificadas de la siguiente forma:

??

??53??

1) **Medidas sancionadoras disciplinarias:** constituyen las que se aplican cuando el trabajador comete un incumplimiento. Desde el punto de vista normativo significan la amenaza de una disciplina y como hecho se indentifican con la imposición de un castigo. Su imposición no puede ser arbitraria sino de acuerdo a los límites y procedimientos que establezca la ley, lo cual constituye una garantía para la integridad moral del trabajador y para sus derechos laborales. "El trabajador no tiene el derecho a crear las medidas disciplinarias sino sólo la facultad de aplicarlas" nos dice este autor, y continúa "las medidas sancionadoras disciplinarias, por ende, sólo pueden aplicarse con la métrica y forma reglamentariamente prevista".

2) **Medidas sancionadoras premiales:** se aplican cuando el trabajador realiza un acto meritorio. Por tanto, normativamente, significan la promesa de una recompensa y como hecho se manifiestan como el otorgamiento de un premio. Concordamos con Muñoz Ramón en que estas medidas facultan al trabajador para reclamar el otorgamiento del premio y obligan al empleador a otorgarlo pues deben:

- a) Ser acordadas con los trabajadores en los convenios colectivos de trabajo.
- b) Ser generales y no privativas.
- c) Ser relacionadas con determinados actos meritorios.
- d) Aplicarse conforme a los procedimientos fijados previamente para su otorgamiento.

b) Responsabilidad material: Es la que se exige cuando se afecta el patrimonio de la entidad laboral estatal. Puede estar asociada o no a un problema de carácter disciplinario en dependencia de las circunstancias. Por tanto, no es un problema disciplinario como tal pues hay ocasiones en que el patrimonio de la entidad puede afectarse (por ejemplo, cuando con un movimiento involuntario, aún habiendo tomado todas las medidas, un trabajador rompe un aparato de teléfono de su oficina) y no tiene relación con ninguna actitud indisciplinada del trabajador. El CT ha tenido una considerable culpa en que la responsabilidad material se considere una cuestión de indisciplina al incluirlo dentro de su Cap. VI dedicado a la disciplina laboral. Otro aspecto que ha ocasionado algunos contratiempos es que la legislación vigente sobre la materia, el DL No. 92 y el D. No. 156 promulgados en los años 1984 y 1989 respectivamente establece como entidades afectadas las solamente las estatales. La institución de la responsabilidad material es una institución socialista, creada por Lenin para proteger la propiedad estatal de los daños ocasionados en el quehacer diario y que no fueran delitos, de ahí que nuestra legislación la contemple. Sin embargo, esta institución tan necesaria y que ha desempeñado un gran papel en la protección y cuidado de la propiedad estatal, no es aplicable en los casos de entidades jurídicamente privadas, como

??

??53??

resulta en los casos de las empresas mixtas, sociedades mercantiles o sucursales de sociedades extranjeras radicadas en Cuba; para estos casos correspondería exigir la responsabilidad según lo establecido en el Código Civil. Esto ha sido motivo de interesantes discusiones en las que distintos puntos de vista plantean diversas soluciones, y por el momento la confusión a traído como consecuencia una incorrecta posición de exigir la responsabilidad material por igual en todas los centros de trabajo, con independencia de su carácter estatal o privado. Sin embargo en

ENERO DEL AÑO 2007 SURGE LA NECESIDAD DE DEROGAR LA RESOLUCIÓN No. 177/86 DE FECHA 15 DE AGOSTO DE 1986, DICTADA POR EL MINISTRO QUE ESTABLECÍA EL PROCEDIMIENTO PARA LA EXIGENCIA DE LA RESPONSABILIDAD A LOS TRABAJADORES DEL SISTEMA DE NUESTRO ORGANISMO Y DE PONER EN EL DECRETO-LEY No. 249 DE FECHA 23 DE JULIO DEL 2007, "DE LA RESPONSABILIDAD MATERIAL" Se pone en VIGOR EL NUEVO REGLAMENTO SOBRE LA RESPONSABILIDAD MATERIAL DE LOS DIRIGENTES, FUNCIONARIOS Y DEMÁS TRABAJADORES DEL SISTEMA, ATEMPERADO A LA NUEVA LEGISLACIÓN EN ESTA MATERIA, EN VIRTUD DE LA RESOLUCIÓN NO. 149/08 DE FECHA 14 DE MAYO DEL 2008.

- 3. LAS ENTIDADES DEBEN DESIGNAR A UN DIRIGENTE ECONÓMICO FINANCIERO, QUE ASESORADO POR DIRIGENTES DE LA ESFERA PRODUCTIVA O DE LOS SERVICIOS Y EL JEFE DE RECURSOS HUMANOS, ASESORE SISTEMÁTICAMENTE TODOS LOS TRÁMITES DE LA EXIGENCIA DE LA RESPONSABILIDAD MATERIAL POR LOS DAÑOS QUE SUFREN LOS BIENES DE LA ENTIDAD QUE SEAN IMPUTABLES A SUS DIRIGENTES, FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES.**

4. PROCEDIMIENTO PARA EXIGIR LA RESPONSABILIDAD MATERIAL

??

??53??

- **CUANDO UN DIRIGENTE, FUNCIONARIO U OTRO TRABAJADOR ORIGINE UN DAÑO MATERIAL, DEBE PROCEDER DE LA SIGUIENTE FORMA:**
 - **CITARLO VERIFICANDO TODO LO CONCERNIENTE AL HECHO Y SUS CIRCUNSTANCIAS PRECISANDO LOS ELEMENTOS QUE SEAN NECESARIOS.**
 - **REALIZARÁ UN INFORME DEL SIGUIENTE MODO:**
 - **SI EL AUTOR DEL DAÑO RECONOCIÓ SU RESPONSABILIDAD Y SE COMPROMETIÓ A RESARCIRLO, DECLARARÁ DIRECTAMENTE LA RESPONSABILIDAD MATERIAL.**
- **SI EL AUTOR DEL DAÑO NO RECONOCE LA RESPONSABILIDAD, O AÚN RECONOCIÉNDOLA SOLICITARÁ EL O LA ORGANIZACIÓN SINDICAL UNA COMISIÓN INVESTIGADORA, LA AUTORIDAD DISPONDRÁ SU CREACIÓN EN UN PLAZO DE DIEZ DÍAS HÁBILES PARA QUE REALICE LAS INVESTIGACIONES QUE ESTIME CONVENIENTES, A FIN DE ESCLARECER EL HECHO Y DETERMINAR LAS CONSECUENCIAS LA CUAL QUEDARÍA INTEGRADA DEL SIGUIENTE MODO:**
 - **CUANDO ES UN DIRIGENTE O FUNCIONARIO: POR DOS DIRIGENTES O FUNCIONARIOS SEGÚN EL CASO DE NIVEL IGUAL O SUPERIOR AL INCULPADO DESIGNADOS POR LA AUTORIDAD FACULTADA Y UN DIRIGENTE DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.**

??

??53??

- CUANDO ES UN TRABAJADOR: POR UN DIRIGENTE DESIGNADO POR LA AUTORIDAD FACULTADA Y UN TRABAJADOR DEL ÁREA DEL INCULPADO.

5. LA COMISIÓN INVESTIGADORA FORMARÁ UN EXPEDIENTE Y LO ELEVARÁ A LA AUTORIDAD DENTRO DE LOS TRES DÍAS HÁBILES SIGUIENTES A SU TERMINACIÓN, HACIENDO CONSTAR EN EL MISMO TODAS LAS PRUEBAS PRACTICADAS Y LAS CONCLUSIONES A LAS QUE HA ARRIBADO.

- . Una vez recibido el expediente, la autoridad facultada emitirá su decisión mediante escrito fundado, por el que también se libraré la orden de descuentos correspondientes según los daños cuantificados.

7. Una vez concluido el expediente con la decisión de la autoridad facultada, permanecerá en el área económica hasta que se liquide la deuda contraída, comunicándosele al área de personal a los efectos pertinentes.

8. En el Sistema del Organismo los dirigentes que tendrán a su cargo el conocimiento y decisión de los recursos de apelación serán los siguientes:

??

??53??

- En Los casos en que se haya exigido responsabilidad material a dirigentes y funcionarios:

- **En las Uniones, Empresas, Unidades Presupuestas (el Jefe Inmediato Superior)**
- **En los casos de los trabajadores (el Jefe Inmediato Superior del que lo sancionó).**

9. Las administraciones de las entidades laborales deben tomar las medidas correspondientes encaminadas a garantizar que en las mismas existan las condiciones mínimas de Protección Física por ejemplo:

10. **En ningún caso se admite la restitución de los bienes (productos alimenticios, comestibles, bebidas y medicamentos) cuando se trate de materias primas o productos semielaborados de la industria.**

11. **No se aplica como responsabilidad material las pérdidas normales por mermas, deterioro, roturas o averías en los productos o materias primas aprobadas en cada caso para el proceso productivo de cada rama de la industria.**

12. **En cada entidad se determinan las áreas de Responsabilidad Material, constituyendo el perímetro o espacio dentro o fuera de cada entidad donde están depositados, almacenados o en uso el patrimonio o conjunto de valores mercantiles o monetarios susceptibles de daños, pérdidas o extravíos asignados o entregados a cada uno de los trabajadores para su custodia, conservación, utilización, procesamiento o movimiento sean propiedad o no de la misma.**

♦ **La responsabilidad disciplinaria de los trabajadores en la legislación laboral cubana.**

??

??53??

Conductas violatorias de la disciplina laboral.

Decreto ley 176/97

Para los trabajadores

La legislación cubana en el art. 11 del DL No.176 de 15 de agosto de 1997 considera como violaciones de la disciplina laboral, las siguientes:

- a) La infracción del horario de trabajo
- b) La ausencia injustificada
- c) La falta de respeto a superiores, compañeros de trabajo o a terceras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo:
- d) La desobediencia:
- e) El maltrato de obra o de palabra a superiores, compañeros de trabajo o a terceras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo:
- e) La negligencia:
- f) Las violaciones de las disposiciones vigentes en la entidad laboral sobre el secreto estatal, técnico o comercial y para la seguridad y protección física:

La infracción del horario de trabajo: esta violación se refiere a la que ocurre tanto antes de empezar la jornada de trabajo como al finalizar ésta, es decir, se trata de las llegadas tardes y las salidas antes de hora. Aunque no precisa si debe ser injustificada o no, lo cual permite interpretar que puede ser cualquier infracción, con independencia de la causa, el sentido común indica que el legislador quiso hacer referencia a las injustificadas, que son las que realmente alteran la disciplina laboral.

b) La ausencia injustificada: esta infracción se explica por sí sola, incluso califica el tipo de ausencia.

c) La falta de respeto a superiores, compañeros de trabajo o a terceras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo: las conductas que constituyen esta infracción se caracterizan porque atentan contra la dignidad de la persona afectada. No implica precisamente una ofensa manifiesta o una expresión soez, sino cualquier alusión lesiva a la integridad moral, al prestigio profesional o a la dignidad del cargo que ostenta cualquiera de los tres sujetos destinatarios de la agresión, y que juntos constituyen todo el universo de seres humanos con los que se relaciona el trabajador infractor dentro del ámbito laboral.

??

??53??

d) La desobediencia: es la decisión consciente y voluntaria de no acatar una orden recibida de un superior jerárquico. Se aprecia por tanto, el dolo, la intención de no obedecer y por tanto en la práctica se considera que es una infracción de carácter grave.

e) El maltrato de obra o de palabra a superiores, compañeros de trabajo o a terceras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo: esta infracción contiene a su vez dos conductas infractoras que en definitiva tienen una misma raíz, la falta de educación formal en el trato cotidiano, lo único que el maltrato de obra es un gesto, un ademán, y el maltrato de palabra, como su nombre lo indica se refiere a la utilización de una inadecuada expresión oral que molesta, perturba, los hábitos de buena educación y consideración entre las personas, tan necesarios en el cotidiano quehacer laboral. Sin embargo, el maltrato de palabra se confunde frecuentemente con la falta de respeto, y no es precisamente por la coincidencia en las mismas personas afectadas con la infracción, sino porque ambas tienen de común las expresiones orales impropias que se profieren. Pero la esencia del maltrato de palabra radica en que el sentido de la frase no es ofensivo, sino lo es la forma en que se dice. Indiscutiblemente, es una actitud sancionable, pero no es comparable con la falta de respeto; por lo tanto, es menos grave que esta última. Lamentablemente, a diario en la calle, en los centros de trabajo, incluso dentro del ámbito familiar, las personas tienden a maltratarse de palabras más que a faltarle el respeto, aunque toda manera de dirigirse un sujeto a otro de una forma incorrecta es popularmente considerada como falta de respeto.

e) La negligencia: aunque no llega al mismo grado de confusión como ocurre con la falta de respeto y el maltrato de palabra, existe cierta imposibilidad de delimitar la negligencia de la desobediencia. Mientras que la desobediencia es voluntaria, decidida, la negligencia es "culposa", no se vincula a la voluntad, a la conciencia, sino a la desidia, al olvido. Es cierto que los resultados de una negligencia pueden ser catastróficos, y las consecuencias de la infracción son un elemento muy importante al imponerle la sanción al trabajador, como veremos en el capítulo siguiente; sin embargo, en principio, el hecho de que no haya sido voluntario aminora la valoración de gravedad, pues se considera que en realidad el infractor no hubiera deseado el resultado desastroso.

g) Las violaciones de las disposiciones vigentes en la entidad laboral sobre el secreto estatal, técnico o comercial y para la seguridad y protección física: es conocido por todos que nuestro país ha debido extremar las medidas relativas a la seguridad y el secreto estatal, habida cuenta de las continuas agresiones recibidas de sujetos que pretenden perturbar la sociedad cubana, y por ello todo el que con su actuar, consciente o inconsciente no observe las disposiciones previstas para garantizar tal protección, está

??

??53??

incurriendo en una seria falta. Es importante señalar como algo novedoso en este inciso que el secreto inviolable también lo es de índole técnico o comercial; esto es una consecuencia del desarrollo de nuestra economía, específicamente en los sectores en que existe la inversión extranjera, que ha requerido que la información propia de tales negocios deba ser protegida incluso desde la perspectiva laboral. En cuanto a la violación de las disposiciones de seguridad y protección física, mantienen su lugar en la lista de conductas constitutivas de indisciplinas laborales, tal y como había sido establecida en preceptivas anteriores (CT y DL No.132 de 1990).

h) El daño a los bienes de la entidad laboral o de terceras personas, en la entidad o en ocasión del trabajo: cuando se invoca esta violación de la disciplina labora, se está haciendo referencia también a alguna de otras dos conductas infractoras de ese orden, cuales son la negligencia o la desobediencia, pues el resultado dañoso, siempre expresado en una afectación material o económica no puede lograrse con independencia de otras acciones. Gracias a este inciso, y a su asociación con otros del propio artículo, puede exigirse responsabilidad disciplinaria, por ejemplo, al sujeto a quien también se le exige responsabilidad material. La extensión de este daño a terceras personas, siempre que el vínculo trabajador infractor - persona afectada sea la actividad laboral, constituye una garantía para el orden en los centros de trabajo.

i) La pérdida, sustracción o desvío y la apropiación, mediante engaño, de bienes o valores propiedad del centro de trabajo o de terceros: en este inciso están previstos conductas, la mayoría de las cuales constituyen a todas luces delitos. Puede resultar innecesario si consideramos el contenido del contiguo inc. j), más generalizador, pero el legislador quiso resaltar estas conductas por ser las que con más frecuencia incurren muchos trabajadores debido a los problemas de abastecimiento y otras escaseses.

j) Cometer hechos o incurrir en conductas que puedan ser constitutivas de delitos en la entidad laboral o en ocasión del desempeño del trabajo: la fórmula de las conductas "que puedan ser constitutivas de delitos" heredada el CT y que se trasladó al DL No. 132 de 1997, es muy sabia, pues no atiene el proceso laboral al penal, y por tanto, no es necesario verificar primero si se trata o no de un delito para exigir la responsabilidad disciplinaria.

Este elemento no se ha ganado la simpatía de algunos penalistas, quienes consideran que debería primero agotarse la vía penal, y en caso de culpabilidad pudieran ser sancionados laboralmente; otros, más radicales, estiman que ante un hecho cometido en un centro de trabajo que puede ser constitutivo de delito, y por el cual el trabajador resulta sancionado por la justicia penal, es innecesaria una sanción laboral, pues de esta manera se está

??

??53??

sancionando doblemente por un mismo hecho tan sólo porque lo llevó a cabo en el centro de trabajo.

Es necesario considerar que el Derecho Laboral tiene sus objetivos diferentes a los del Derecho Penal, y por ello necesita preservar el orden laboral por encima de todo; por tanto, aquel que haya alterado ese orden debe ser sancionado de inmediato, pues el acondicionamiento de la sanción laboral a la penal acarrearía una dilación en la exigencia de responsabilidad que resquebrajaría la moral de la administración. Además, el concepto de sujeto responsable no es el mismo en el Derecho Penal y en el Derecho Laboral. Por ejemplo, en una empresa el trabajador A, con bromas de mal gusto, hizo públicamente alusiones a la moral de su compañero de trabajo B quien se encontraba presente, con lo que provocó la reacción violenta en este último al entablarse una riña entre ambos, en la que A resulta seriamente lesionado por B. Para el Derecho Penal, aunque reconozca como una atenuante que B fue provocado por las incorrectas e indebidas expresiones de A, el trabajador B debe ser sancionado por la afectación a la integridad física de su compañero A quien es la víctima y que, por tanto, no resulta sancionado. Sin embargo, para el Derecho Laboral tan responsable es A como B, pues el primero no observó las normas de respeto hacia el segundo, y a la vez, el segundo no debió utilizar la violencia dentro del centro de trabajo para responder a la provocación. Si la administración se supeditara a los principios penales de exigencia de responsabilidad, entonces para el resto de los trabajadores el irrespeto a otro compañero se convertiría en un hecho sin relevancia alguna, y en un futuro se harían frecuentes actos similares. En otros casos, el transcurso del tiempo necesario para dirimir la justicia penal es dilatado, que se hace necesaria una reacción rápida ante la comisión de un hecho que a todas luces señala a un trabajador como infractor del orden penal dentro del centro de trabajo, aunque no exista certeza de que el hecho realmente constituye un delito; por supuesto, si al final del proceso penal, se evidencia que dicho trabajador no es responsable de la acción imputada inicialmente, éste puede iniciar un procedimiento ante el OJLB del centro y será exonerado de su responsabilidad ante la administración. Por ello, es un principio que como resultado de los diferentes objetos y objetivos de la disciplina laboral y la disciplina penal, se exijan ambas responsabilidades sin vincularse la una a la otra. Ya lo establece el segundo párrafo del art. 17 del DL no. 176 "La incoacción del proceso penal y, en su caso, la exigencia de la responsabilidad material, no impide la ejecución de la medida disciplinaria impuesta, ni paraliza el proceso laboral correspondiente. El fallo en el proceso laboral se dicta con independencia del resultado del proceso penal y de la exigencia de la responsabilidad material."

??

??53??

k) Inobservancia de los reglamentos disciplinarios internos vigentes en las entidades laborales: las regulaciones disciplinarias del DL 176 de 1997 tiene , ante todo un carácter general, pues en ellas se prevén las conductas infractoras del orden laboral interno más frecuentes y comunes, de manera que en todo sector, sea productivo o improductivo, pueden ocurrir hechos como los establecidos en el resto de los inc. del este art. 11.

Sin embargo, cada proceso laboral requiere de la observancia de determinadas normas de conducta muy vinculadas a su esencia y naturaleza, de forma que para algunos sea exigible algún comportamiento que para otro es irrelevante. Por ejemplo, la presencia física o las buenas maneras son vitales en el sector del comercio y la gastronomía, en el que el contacto con el público exige una imagen correcta y un trato afable por parte del trabajador que debe atenderlo, que haga agradable al usuario la breve permanencia en el lugar para que consuma o adquiera lo que necesite con satisfacción y placer; de esta manera, incluso, se incrementa el prestigio y la imagen corporativa del lugar y por ende, los ingresos económicos de esa entidad laboral. Pero para otro sector que se ocupa de la producción de piezas de repuesto, por ejemplo, la forma en que estén vestidos los trabajadores o que se relacionen entre ellos no requiere que sea de manera especial, sino dentro de las normas elementales de educación formal. Por tanto, para el primer sector, el de comercio y gastronomía, sí resulta imprescindible que además de lo previsto en el art. 11 del DL No. 176 de 1997, exista un reglamento disciplinario que especifique las conductas de necesario respeto para el mismo, mientras que para el segundo sector, el productivo, lo previsto en el mencionado art. 11 es suficiente para conservar el orden laboral. Los reglamentos disciplinarios internos, con sus normas especiales para un sector o incluso una entidad determinada, fortalecen la disciplina al prever situaciones propias que no pueden formar parte de la regulación general prevista por el mencionado DL No. 176, pues de lo contrario sería interminable la lista de conductas violatorias de la disciplina laboral, y perdería su carácter general, además de que haría difícil la adición, modificación o supresión de alguna conducta.

l) El incumplimiento injustificado, por parte del trabajador, de los deberes que la legislación sobre protección e higiene del trabajo establece: en el capítulo correspondiente al derecho a la protección e higiene del trabajo hicimos alusión al carácter recíproco de los derechos y las obligaciones de trabajadores y administraciones. Una de las razones que justifican este carácter es la inutilidad de los esfuerzos y medidas que toman las administraciones si los trabajadores no las respetan. Por ello, para complementar tal reciprocidad, este inciso declara la facultad que tiene la administración de sancionar al trabajador que sin justificación alguna no respeta las medidas de protección e higiene

??

??53??

previstas legalmente, y por tanto, se presupone que la administración las ha garantizado y el trabajador las conoce y dispone de todos los medios para respetar tales normas. El legislador, de esta forma, responsabiliza más específicamente al trabajador, pues de manera genérica lo hizo en la L. No.13 de 1977, pero al no ser ésta una norma disciplinaria, el efecto inhibitorio se logra con su inclusión dentro de las violaciones de la disciplina laboral.

Medidas disciplinarias : la aplicación de las medidas o sanciones, cumple un doble objetivo:

- **Debe reprimir o afectar de manera que inhiba toda acción similar.**
- **Debe educar al infractor, de manera que este interiorice las razones por las cuales no debió cometer dicha conducta. Este objetivo se logra a largo plazo.**

Elementos o aspectos a tener en cuenta a la hora de exigir la responsabilidad disciplinaria o aplicar Medida disciplinaria. (regulao en DL No. 176/07 artículo 14 y en la RC No. 1 MTSS-TSP).

- a) la naturaleza de la infracción cometida.
- b) Las circunstancias concurrentes (agravantes o atenuantes).
- c) La gravedad de los hechos.
- d) Las condiciones personales del infractor.
- e) Su historial laboral.
- f) Los perjuicios causados.
- g) Su conducta actual: se refiere en las acciones que manifiestan arrepentimiento, de manera que desea recuperarse.

La mayoría de las administraciones se centran solamente en la violación de la conducta y sus consecuencias, y no toman en cuenta los demás elementos.

Medidas disciplinarias establecidas en nuestra regulación jurídica.

- a) Amonestación pública ante el colectivo laboral.

??

??53??

- b) Multa de hasta el importe del 25% del salario de un mes, mediante descuento de hasta un 10% del salario mensual.
- c) Inhabilitación para ser ascendido o promovido antes del transcurso de un año.
- d) Suspensión del derecho hasta un año, parcial o totalmente, de incentivos por los resultados del trabajo, del coeficiente económico social u otros pagos sujetos al cumplimiento de determinados indicadores o condiciones
- e) Suspensión hasta un año del derecho escalafonario cuando los turnos, rutas o condiciones de trabajo están sujetos a elección.
- f) Suspensión por un periodo de hasta un año del derecho a ser elegido o designado en órganos y comisiones del centro de trabajo.
- g) Pérdida de honores otorgados por méritos en el centro de trabajo.
- h) Suspensión del vínculo laboral con la entidad por un término de hasta 30 días.
- i) Traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de calificaciones distintas por un término de hasta un año con derecho a reintegrarse a su plaza.
- j) Traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de calificaciones distintas con pérdida de la que ocupaba el trabajador.
- k) Separación definitiva de la entidad.

El proceso de rehabilitación de los trabajadores

El proceso de rehabilitación de los trabajadores es un acto ejercitable por la administración de la entidad laboral en la persona de la autoridad que impuso la medida u otro representante de aquella, ambas pertenecientes a la entidad en la que labora el trabajador, pero depende en realidad de su voluntad de rehabilitarse, pues de su actitud durante ese período de tiempo previsto legalmente dependerá la posibilidad de ser efectivamente rehabilitado. Es requisito indispensable que durante dicho período la actitud del trabajador sea correcta, pues la aplicación de una nueva medida disciplinaria interrumpe el término para la rehabilitación, de tal manera que para que el trabajador pueda ser rehabilitado después de la aplicación de una nueva medida disciplinaria, es necesario que transcurra el término que corresponda por la nueva medida aplicada más la parte del término que quedó por cumplirse de la medida anterior.

??

??53??

La parte que insta a la administración a iniciar el proceso de rehabilitación son:

- a) la propia administración de oficio.
- b) el trabajador.
- c) la administración sindical.

♦ **Términos que debe transcurrir a partir del cumplimiento de la medida disciplinaria impuesta para rehabilitar al trabajador:**

- a) Un año en los casos de las medidas disciplinarias de amonestación pública, multa hasta el 25% del salario, inhabilitación para ser ascendido o promovido, suspensión del derecho al cobro de incentivos por los resultados del trabajo, del coeficiente económico social u otros pagos por determinados indicadores o condiciones de trabajo, suspensión del derecho escalafonario, suspensión del derecho a ser designado o elegido en órganos y comisiones, y pérdida de honores por méritos en el centro de trabajo. Este constituye el menor plazo establecido por la legislación laboral vigente considerando que se ha previsto para los casos de las medidas de aplicación interna que afectan menos el status del trabajador.
- b) Dos años para la medida de traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distintas, por el término de hasta un año, con derecho a reintegrarse a su plaza, y para la suspensión del vínculo laboral con la entidad, por un término de hasta 30 días. Se trata, en este caso, de un término de rehabilitación mayor que el anterior por aplicarse para dos medidas disciplinarias de cierta severidad.
- c) Tres años para la medida de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador. Sin duda, la aplicación de esta medida se reserva para casos mas graves que los anteriores, por ello el derecho a que la constancia de esta sanción desaparezca del expediente laboral del trabajador infractor se concede luego del transcurso de un período mayor, guardándose así una proporción entre la conducta violatoria, la sanción disciplinaria y el término de rehabilitación.
- d) Cuatro años para la medida de separación definitiva de la entidad, contados en este caso, a partir de la nueva vinculación del trabajador. De nuevo, la proporción a la que aludimos en el comentario anterior se hace evidente al aumentarse en un año más el término de rehabilitación, lo cual es congruente con el tratamiento dado a las sanciones menos severas. Lo que tiene de interesante el tratamiento en este caso, que lo diferencia de los precedentes, es que en lugar de comenzar a contarse el tiempo de rehabilitación una vez que se ha cumplido la sanción disciplinaria, aquel empieza a transcurrir con el nuevo vínculo laboral

??

??53??

del trabajador. La explicación de esta diferencia está en lo siguiente la rehabilitación laboral es un derecho que se ejerce a partir del cumplimiento por parte del trabajador que ha sido sancionado del compromiso de mantener un correcto comportamiento en su vida laboral que lo haga merecedor de extraérsele de su expediente laboral la aplicación de la medida disciplinaria. Por tanto, el trabajador que desee borrar su imagen negativa, tiene la libertad de autoimponerse una disciplina con tal de lograr su objetivo, lo que significa que se someterá voluntariamente a un autocontrol por el tiempo previsto legalmente, que como hemos visto antes, varía en correspondencia con la falta cometida. El cumplimiento de este compromiso, por tanto, se produce ante su administración y su colectivo de trabajadores en el escenario cotidiano de la actividad laboral. Sin embargo, en el caso de la rehabilitación de una medida de separación definitiva de la entidad, si se aplicara de la misma forma que en los casos anteriores, comenzaría a decursar el tiempo a partir de la terminación de su contrato de trabajo y por tanto, si el trabajador sancionado demora en lograr un nuevo vínculo laboral, parte de ese tiempo que debe transcurrir bajo una autodisciplina del trabajo no existiría, pues no se requería en modo alguno, lo que atentaría contra el sentido de la institución de la rehabilitación laboral. Peor resultaría el caso de una persona que no se vinculara laboralmente durante los cuatro años y que luego al reiniciar su vida laboral, estuviera rehabilitado por el paso natural del tiempo pero no por haber demostrado que es capaz de trabajar disciplinadamente.

e) Cinco años para la medida de separación del sector o actividad, a partir de la nueva vinculación del trabajador. En este caso son válidas las consideraciones expuestas en el comentario hecho al período de rehabilitación de cuatro años.

♦ **Los sectores que aún se rigen por la disciplina especial son:**

- a) Las unidades básicas de producción cooperativa,
- b) Los contingentes de constructores agrícolas,
- c) El sistema de órganos aduaneros,
- d) Los auxiliares de los TP

♦ **La exigencia de la responsabilidad laboral en las entidades que se rigen por el Perfeccionamiento Empresarial (SPE).**

??

??53??

El eje de la disciplina laboral en las entidades que se rigen por el SPE lo constituye el reglamento disciplinario interno, el que se confecciona por la Dirección, con la participación de la organización sindical y forma parte del Convenio Colectivo de Trabajo. Los aspectos que debe contener dicho reglamento son los siguientes:

- a) las infracciones típicas que se consideran graves y son propias de la rama, actividad y entidad de que se trate;
- b) autoridades facultadas para imponerlas medidas disciplinarias de acuerdo con lo establecido en el DL No. 176 y su legislación complementaria, quienes podrán aplicar directamente y con efectos inmediatos las medidas disciplinarias establecidas en la legislación laboral vigente;
- c) medidas disciplinarias establecidas en la ley;
- d) régimen de trabajo y descanso;
- e) deberes y derechos de los trabajadores y la organización empresarial;
- f) reconocimientos y estímulos;
- g) reglas de seguridad y salud del trabajo;
- h) normas de conducta generales y específicas en materia de idoneidad.

El procedimiento para la aplicación de las medidas disciplinarias y para la solución de los conflictos laborales por inconformidad de los trabajadores con motivo de la aplicación de dichas medidas, es el contenido en el DL No. 176 y su legislación complementaria.

♦ **La responsabilidad disciplinaria de los trabajadores en la legislación laboral cubana para los dirigentes y funcionarios.**

decreto ley 197/

CAPITULO II LOS ORGANOS QUE DIRIMEN LOS CONFLICTOS LABORALES..ICTOS LABORALES.

La imposición de medidas disciplinarias es uno de los tipos de contenido de conflicto laboral, por lo que trae consigo la intervención de los órganos de que dirimen los conflictos laborales, en caso de inconformidad ante la imposición de medidas disciplinarias, tales como son: los Organos de Justicia Laboral de Base(OJLB) y los Tribunales Populares (específicamente los Tribunales Municipales Populares (TMP),el

??

??53??

Tribunal Provincial Popular de Ciudad de la Habana, y la Sala de lo laboral del Tribunal Supremo Popular).

2.1 **Principios que rigen el proceso laboral.**

Los principios procesales que rigen nuestro SJL, según se establece en el art. 2 del DL No. 176 son los siguientes:

a) Inmediatez: consiste en que el órgano primario al que corresponde la solución del conflicto está próximo al lugar donde éste se origina. Este principio cubano no coincide con el de inmediación señalado por Montero Aroca quien lo considera como "la exigencia de que el juzgador se haya puesto en contacto directo con las demás personas que intervienen en el proceso sin que exista entre ellos elemento alguno interpuesto", lo cual es particularmente importante con relación a las pruebas, hasta el extremo de que "normalmente se ha venido concibiendo la inmediación solamente como la exigencia del juzgador que ha de pronunciar la sentencia haya asistido a la práctica de pruebas". Esto tiene su efecto, agrega dicho autor, en la imposibilidad de que se produzcan cambios en la persona del juzgador "durante la tramitación de la causa, y en especial a la hora de la sentencia".

b) Comparecencia de las partes: este principio impera para que los que resuelvan el conflicto obtengan directamente mayor claridad de los hechos mediante el conocimiento, en un mismo acto de los relatos y argumentos de las partes. Consideramos que este principio se asemeja más al concepto de inmediación que citamos anteriormente.

c) Celeridad: este importante principio significa que las controversias deben ser resueltas con la mayor rapidez posible, sin que ello implique menoscabo de las garantías procesales debidas a las partes. Considerando que el escenario de los conflictos laborales es precisamente el proceso de la producción y o los servicios el cual se caracteriza por su dinamismo, atentaría contra la necesaria rapidez en la solución de dichas controversias el hecho de que se permitiera que su avance fuera lento pues obstaculizaría en definitiva el proceso que se pretende proteger. Gracias a este principio, el procedimiento laboral es, quizás, el más expedito de todos los procedimientos. Dentro de la doctrina, De Buen lo ha hallado reconocido por Stafforini, Jorge M. Angulo y Héctor S. Maldonado.

d) Sencillez: Gracias a este principio, el procedimiento laboral está despojado de formalismos y solemnidades innecesarios. Su esencia es consustancial a la justicia laboral, ya que si los demandantes son trabajadores que tienen el derecho de exigir por sí mismos sus derechos laborales, sería incongruente que el proceso estuviera entorpecido por trabas

??

??53??

formales que inhiban la acción de estos trabajadores, la doctrina también ha reconocido este principio en las obras de Stafforiniy de Carlos Coqueijo Costa, quien lo denomina "simplicidad extrema".

e) Impulso de oficio: este principio permite que la conducción del proceso hasta su terminación se lleve a cabo sin necesidad de instancia de las partes. Hay que recordar nuevamente de quienes se trata cuando analizamos la persona del demandante y de su derecho de representarse por sí mismo, por un representante sindical o por un familiar, pues este principio junto al de sencillez, simplifica el proceso al evitar que para agotarse sea preciso constantemente que el demandante - desconocedor de los aspectos técnico-jurídicos - inste al juzgador.

f) Oralidad: este principio garantiza el predominio del proceso de la forma oral, lo que lo hace, de hecho, más sencillo y rápido, de ahí que exista una lógica asociación con los de sencillez y celeridad. No quiere esto decir que su prevalencia elimine la posibilidad de lo escrito, de ahí que se hable de predomnio de la forma oral y no de exclusividad de la forma oral. Es el principio más mencionado de todos los citados por los autores consultados por De Buen - Trueba Urbina, Stafforini, Jorge M. Angulo y Héctor Maldonado - y por el mismo Montero Aroca.

g) Publicidad: Tal principio permite que las comparecencias y otros actos procesales pueden ser presenciados por los trabajadores, y en su caso, por otras personas que no son partes del conflicto. Estamos de acuerdo con Montero Aroca en que la publicidad es otra consecuencia de la oralidad, pues " un procedimiento escrito, a pesar de lo que se diga legalmente, conduce de hecho al secreto porque el público no puede tomar conocimiento directo de lo que en él ocurre, mientras que un procedimiento oral sí permite que el público tenga ese conocimiento directo".

h) Respeto a la legalidad: este principio no ha sido considerado por la doctrina; se trata de un principio propio de nuestro SJL, reconocido por el art. 2 inc. h) del DL No. 176, que establece que es aquel "en virtud del cual los integrantes de los órganos que resuelven los conflictos deben obediencia a la ley, así como el cumplimiento de los
Nuestro Héroe Nacional José Martí señaló : claridad brevedad y perfecta comprensión por todos:"

2.2 Los Procedimientos laborales.

??

??53??

♦ **Las partes del proceso laboral.**

Es considerada parte aquella(s) persona (s) - ya sean física(s) o jurídica(s) - que interpone (n) una pretensión ante un órgano jurisdiccional y aquellas otras frente a las que se interpone y asimismo es considerado tercero aquel que no es parte. Son necesarias las ideas de Valencia Mirón para abordar este tema "La idea de parte deriva de su significado en el uso corriente: tener parte, tomar partido, participar, y cuando esta imagen se subjetiviza se hace referencia a otra expresión: ser parte. Esto quiere decir que el sujeto o sujetos viene a asumir posición nombres de partes del fenómeno o de la relación...", por ello, "la parte asume los derechos, cargas y obligaciones que se derivan de un proceso, de forma que en los supuestos de representación legal o voluntaria, arte es siempre el representado".

En nuestro SJL son partes del proceso laboral los trabajadores y sus administraciones, y los trabajadores entre sí.

Para ser parte en el proceso laboral es necesario tener capacidad para ser parte, esto es, aptitud para ser titular de los derechos, posibilidades y cargas que se derivan del proceso. En el caso de las personas físicas, no se les concede capacidad sino que se le reconoce - afirma Montero Aroca - pues todo hombre por el mero hecho de serlo es persona y por lo mismo puede ser parte en el proceso. Por el contrario, las personas jurídicas adquieren personalidad porque se les concede, lo que "se configura como una individualidad a la que imputar derechos y obligaciones".

Nuestro SJL reconoce la capacidad de ser parte a todo trabajador que tenga vínculo laboral con la entidad laboral a cuya administración le reclama, sin que sea necesario que esté afiliado a un sindicato; incluso pueden conocer de las reclamaciones sobre los derechos laborales de trabajadores que se encuentren desvinculados de la entidad de que se trate, cuando sean presentadas dentro del término de 180 días naturales posteriores a aquel en que se haya producido la supuesta violación de sus derechos. Los trabajadores, como partes de un conflicto laboral, comparecen y actúan por sí ante el OJLB pero pueden –por razones de "miedo escénico", por carencia de facilidad de palabras o capacidad de comunicación, o por falta de conocimientos específicos para tratar el tema de la reclamación, entre otras – designar un representante, por escrito o verbalmente, ante el secretario del OJLB, quien puede efectuar todos los actos procesales, salvo los que haya prohibido el trabajador. Pueden ser representantes del trabajador, cualquiera de las siguientes personas:

- a) un dirigente sindical de su mismo centro de trabajo o entidad laboral;
- b) un compañero de trabajo;
- c) un pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

??

??53??

En el caso de las administraciones de las entidades laborales, son reconocidas como partes de los conflictos laborales – según el art. 1 del DL. No. 176 – las siguientes:

- 1) organismos de la Administración Central del Estado y órganos estatales; y en ambos casos, sus dependencias administrativas, así como las demás unidades presupuestadas;
- 2) empresas y uniones de empresas;
- 3) empresas y unidades dependientes de las organizaciones políticas, sociales y de masas;
- 4) sociedades mercantiles cubanas;
- 5) entidades empleadoras de las inversiones extranjeras y aquellas que contratan directamente la fuerza de trabajo, así como los contratos de asociación económica internacional; y
- 6) otras entidades con capacidad jurídica para establecer relaciones que se determinen por el MTSS.

Sin embargo "la noción de tercero, de tercero procesal, se define negativamente: tercero es quien no es parte, quien no está en el proceso. Las situaciones de los terceros pueden ser muy distintas en relación con el proceso, en atención a los efectos procesales que puedan repercutir sobre ellos, pero en todo caso no son titulares de los derechos, cargas y obligaciones propias del proceso porque no intervienen en él, no adquieren la condición de parte". De Vera, al comentar nuestra L. No. 7, hace mención al hecho de la intervención de los terceros, bien en forma coactiva o bien en forma voluntaria. "En cuanto a la primera situación, es decir, a la intervención coactiva o forzosa, se requiere un conflicto relacionado con el mejor derecho a ocupar un puesto de trabajo o bien se aprecien razones suficientes para estimar que los intereses de una tercera persona pudieran estar afectados, en su día, por la sentencia que ponga fin al litigio" y continúa "En cuanto a la intervención voluntaria se requiere la justificación, ante el órgano jurisdiccional, del "interés legítimo" en el asunto de que se trate; y acreditado el interés legítimo la intervención puede producirse en cualquier instante del proceso, mientras no se haya dictado sentencia y sin retrotraerse las actuaciones., es decir, predominando en tal sentido el más estricto sentido preclusivo en la tramitación". Por ello, la utilización de la frase parte interesada en el tercer párrafo art. 37 de la RC No. 1/97 para el caso de aquella tercera persona cuyos intereses legítimos pueden resultar afectados, estimamos que tiende a confundir pues en realidad no quiere decir que sea parte en el proceso sino que está interesada en él y que para no afectarla se establece que si el OJLB lo estima conveniente, se le debe poner en conocimiento del contenido de la reclamación y citar para la comparecencia pública. Más claro resulta, sin embargo, lo que seguidamente se dispone al no otorgarle condición de parte a cualquier trabajador que

??

??53??

muestre interés legítimo para hacer valer sus derechos, aunque sí admite su intervención en dicha comparecencia pública.

De manera que la conclusión a que arriba Valencia Mirón es clara y precisa, en el proceso sólo se puede ser parte o tercero".

Otro requisito que es necesario tener es la capacidad procesal que consiste en la aptitud para realizar válidamente los actos procesales, esto es, la capacidad para comparecer en juicios. Al respecto, De Vera señaló "Marcada importancia toma la regulación de la llamada capacidad procesal, proyección de la capacidad sustantiva de obrar, para comparecer ante los órganos jurisdiccionales, y la ley se la otorga a todos los trabajadores por igual por derecho propio, sin necesidad de asistencia técnica alguna cualquiera que fuere la edad del trabajador. Se excluye, totalmente, la representación o la asistencia profesional, siempre y cuando esté el trabajador en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. No se desconoce, sin embargo, la representación técnica (por abogados), para el éxito mejor de lo que se persigue y el mejor asesoramiento, pero se deja a la libre voluntad del trabajador, a su poder dispositivo; flexibilizándose tanto la ley, en ese aspecto, que permite la representación, de tratarse de trabajadores, por dirigentes sindicales, familiares u otros trabajadores del mismo centro laboral. La designación del representante está desprovista de formalismo: en la forma más sencilla posible, bien mediante un simple escrito o verbalmente ante el Secretario del Tribunal, en cuyo caso se levantará acta para constancia, con los particulares que se señalan en cuanto a las identidades del compareciente y del representante, por la garantía que significa el principio de la documentación y el representante designado realizará todos los actos procesales que no estuvieran expresamente prohibidos por quien lo designó.

Un tercer elemento a considerar para ser parte en el proceso es la legitimación, que no es un término abstracto como la capacidad sino por el contrario concreto pues determina quién ha de ser parte en un proceso determinado.

◆ **Tipos de procedimientos.**

En el SJL cubano, el proceso laboral lo conforman varios procedimientos, en correspondencia con la razón, el objeto y las partes. De ahí que hasta el momento, los procedimientos laborales previstos por la legislación vigente son:

1. el procedimiento ante los OJLB.

??

??53??

2. el procedimiento ante el TMP
3. el procedimiento de revisión.
4. los procedimientos especiales.

Analisis de los procedimientos.

◆ El procedimiento ante los OJLB.

El procedimiento para la solución de los conflictos laborales ante los OJLB comienza con la presentación ante el mismo de la reclamación del trabajador. De tratarse de un conflicto disciplinario el trabajador perjudicado - o su representante- puede establecer la reclamación correspondiente ante un miembro efectivo del OJLB dentro del término de 7 hábiles siguientes a su notificación; si se tratare de una reclamación relativa a sus derechos laborales, puede reclamar ante el mismo OJLB dentro de los 180 días naturales siguientes a la fecha en que consumó la violación o en que tuvo conocimiento de la misma. Esto último se debe a que, lamentablemente, hay ocasiones en que nuestros trabajadores desconocen que la administración de su entidad laboral vulneró algún o algunos de sus derechos laborales, o también que ellos conocieron oportunamente que su administración tomó una decisión pero no saben que esa decisión es ilegal; entonces es necesario prever ambas situaciones: la del conocimiento exacto e inmediato de la violación y la del momento en que, después de haber transcurrido el tiempo, el trabajador conoce de la actuación ilegal de su administración. No obstante existe una excepción a estas reglas de término, se trata de que no está sujeta a término la acción para formular reclamaciones acerca de las violaciones del régimen salarial y de seguridad social a corto plazo. Es regla general la de que transcurridos los términos mencionados se considera que la acción ha prescrito y la reclamación será desestimada por el OJLB, de lo cual debe quedar constancia en una resolución dictada por aquel.

La regulación del SJL, comprendiendo las distintas situaciones que se producen en las entidades laborales y las características de los distintos trabajadores, es flexible y sencilla en materia de los requisitos que deben reunir la reclamación laboral, lo que se evidencia en lo siguiente:

- 1) en cuanto a la forma de la reclamación: se puede utilizar una de las dos vías siguientes:
 - a) por medio de un escrito con una copia en que hacen constar breve y claramente los hechos que la motivan, proponiendo a su vez las pruebas de que intentan valerse.

??

??53??

- c) por medio de solicitud verbal hecha ante el miembro del OJLB que extiende acta contentiva de las manifestaciones del reclamante y las pruebas que propone, con copias para su entrega al reclamante y al demandado.

♦ **Contenido de proforma de la solicitud verbal: ver anexo No2**

Ante la interposición de la reclamación, la misma puede establecerse ante cualquier miembro del OJLB, el que al recibir el escrito o solicitud verbal lo traslada al presidente o al secretario dentro de los 3 días hábiles posteriores.

♦ **Contenido que corresponde a cada casilla de esta proforma: ver anexo No 3**

Una vez recibida la reclamación, ninguno de los miembros del OJLB - ni individual ni colectivamente- puede rechazarla, debiéndose radicar el correspondiente expediente en un libro y donde recibirá una numeración consecutiva por cada año, tal como se advierte en la Proforma que a continuación se detalla:

Al momento de recibir la reclamación, todos los miembros del OJLB deben examinar el escrito y dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de su presentación - nunca en horas laborales- el presidente citará a las partes involucradas en el conflicto para la comparecencia pública oportuna en que entregará a la administración una copia de la reclamación para que se instruya de su contenido. Durante el período de 10 días, el OJLB realizará los trámites que considere pertinentes tales como la citación para la propia comparecencia - como parte interesada - a una tercera persona cuyos intereses puedan resultar afectados, la información de sus actuaciones a la organización sindical, la citación a los testigos propuestos, la información a las partes de que pueden proponer las pruebas que estimen necesarias y el análisis de las pruebas propuestas y rechazo de aquellas que no guardan relación con el asunto, la convocatoria con 72 horas de antelación a todo el colectivo laboral a través de murales y otros medios del lugar y hora de la comparecencia pública.

??

??53??

Participará en la comparecencia el dirigente administrativo que aplicó o el que propuso para su imposición la medida disciplinaria, o el que adoptó la decisión susceptible de ser reclamada en los casos de derechos, salvo que por fuerza mayor deba hacerse representar por otro dirigente administrativo.

Si se produce alguna incomparecencia de las partes, el art. 40 de la mencionada R. establece que se debe proceder de la manera siguiente:

1) si el OJLB estima justificada la incomparecencia, cita a las partes para que tenga lugar, dentro de un término no mayor de 5 días hábiles una nueva comparecencia;

2) si el OJLB conoce fehacientemente que un trabajador incompareciere por encontrarse impedido físicamente, o en una situación que impide su asistencia, como puede ser el estar detenido o en el extranjero, o por otra causa de fuerza mayor, suspende la comparecencia hasta que el trabajador pueda presentarse. Si ello no es posible dentro de los 20 días naturales posteriores a la suspensión, el OJLB cita una nueva comparecencia de inmediato con la participación de un representante del trabajador.

3) Si el OJLB estima injustificada la incomparecencia:

a) archiva las actuaciones, si el reclamante incompareciere, y éste puede replantear el caso ante el OJLB, siempre que lo haga antes de haber transcurrido los términos de prescripción establecidos en los art. 31 y 32 de la RC No. 1/97.

b) consulta al reclamante en el caso de que el demandado incompareciere, si desea que se proceda a citar para una nueva comparecencia dentro del término mencionado en el inc. a), o de lo contrario continua el proceso.

La comparecencia: el día y hora fijados para la celebración de la comparecencia el OJLB se constituye – para lo cual se requiere la presencia de los tres miembros efectivos del OJLB y en su caso de sus suplentes – y en audiencia pública procede, bajo la dirección de su presidente, a conocer de la reclamación y practicar las pruebas admitidas, de todo lo cual el secretario levanta acta que forma parte del expediente. Tal acta se redactará conforme a lo contenido en la siguiente

♦ **PROFORMA DE ACTA DE LA COMPARECENCIA PUBLICA: ver ANEXO NO 4**

??

??53??

- ♦ La incomparecencia: por diversas razones, cualquiera de las partes puede no comparecer ante el OJLB; en estos casos, el OJLB debe actuar como lo establece el art. 40 de la RC No. 1:

1) si el OJLB estima justificada la incomparecencia , cita alas partes para que la nueva comparecencia tenga lugar dentro de un término no mayor de 5 días hábiles siguientes a la comparecencia suspendida.

2) Si el OJLB conoce fehacientemente que un trabajador incompareciere por encontrarse impedido físicamente, o en una situación que impide su asistencia, como puede ser: el estar detenido o en el extranjero, o por otra causa de fuerza mayor, suspende la comparecencia hasta que el trabajador pueda presentarse. Si ello no es posible dentro de los 20 días naturales posteriores a la suspensión, el OJLB cita nueva comparecencia de inmediato con la participación de un representante del trabajador.

3) Si el OJLB estima injustificada la incomparecencia:

a) archiva las actuaciones, si el reclamante incompareciere, y éste puede replantear el caso ante el OJLB, siempre que lo haga antes de haber transcurrido los términos de prescripción establecidos en los art. 31 y 32 de RC No. 1/97.

b) consulta al reclamante en el caso de que el demandado incompareciere , si desea que se proceda a citar para una nueva comparecencia dentro del término mencionado en el inc. a) , o de lo contrario continúa el proceso.

Las pruebas: las pruebas que se admitan deben ser practicadas cuidadosamente, en especial durante la comparecencia; no obstante en ocasiones es necesario hacer investigaciones y practicar las pruebas que sean necesarias, para ello el art. 43 de dicha RC No.1/97 autoriza al OJLB a abrir el proceso a prueba, estableciendo un término no superior a 3 días hábiles después de realizada comparecencia. El art. 42 por su parte prevé los tipos de pruebas que pueden ser practicadas:

a) confesión de partes;

b) documental;

c) testifical;

d) dictamen de peritos

La resolución: el procedimiento del OJLB termina cuando después de practicadas las pruebas dispuestas y realizada la deliberación del caso, aquel adopta colectivamente y por mayoría simple de votos la decisión, para lo cual se debe guiar por lo que establece la legislación, el análisis de los hechos y los que verdaderamente quedó probado. Para arribar a la decisión mediante resolución, el OJLB cuenta con 5 días hábiles contados a partir del

??

??53??

día siguiente que se celebró la comparecencia o de aquel en que se terminaron de practicar las otras pruebas que fueron necesarias para dar claridad al procedimiento..

La resolución del OJLB será firmada por los miembros actuantes de éste y deberá contener los siguientes extremos: número y la fecha, nombres y direcciones de las partes del centro de trabajo, los hechos que motivaron la reclamación y la petición del reclamante, las pruebas practicadas y sus resultados, la valoración de los hechos que realizó el OJLB y los fundamentos legales en que basa su fallo, la decisión adoptada, y si es impugnabile o no, ante que Organo y dentro de qué término; todo lo anterior redactado de acuerdo con lo orientado por la siguiente

♦ **PROFORMA DE RESOLUCION DEL ORGANO DE JUSTICIA LABORAL DE
BASE: ANEXO NO 5**

En los conflictos por indisciplina, la resolución que dicte el Organo no es susceptible de demanda en la vía judicial ni de recurso en la administrativa, cuando la medida disciplinaria inicial impuesta por la administración consiste en una de las señaladas en los incisos a); b); c); d), e); f); g); h); e i) del art. 21 de la RC No.176 /97 por lo que el fallo es firme y de inmediato cumplimiento. Desde que esta restricción contenida actualmente en el art. 46 de la mencionada RC fue puesta en vigor por el DL 132 a partir de la experiencia de los OJLB en la provincia de Villa Clara, hemos expresado nuestro desacuerdo ya que si bien se trata de trabajadores sancionados con medidas disciplinarias que podríamos considerarlas como leves y menos graves, no es menos cierto que tienen un efecto tal en los trabajadores que estos deseen acudir a otras vías como la judicial a interesar se le satisfaga su pretensión: No se trata de crear mecanismos o procedimientos nuevos, sino conservar el diseño de justicia laboral ordinaria que previó la Ley No. 7/77 y que en su oportunidad falló con arreglo a derecho; La confianza de los trabajadores en esa justicia reafirmaba sus convicciones en cuanto al carácter democrático de ésta. Varias han sido las razones que pretenden justificar esta supresión, pero ninguna - y menos la excesiva carga de trabajo de los tribunales o el desconocimiento de la dinámica de las relaciones laborales en una entidad laboral específica - puede justificar la eliminación del derecho de los trabajadores a acudir a la justicia ordinaria, el cual –reiteramos- estaba ya previsto y se aplicaba cotidianamente para la mejor salud de nuestro sistema de Derecho Laboral. Todas las

??

??53??

secciones de los TMP y de las Salas de del TPP llevan en sus hombros el peso de la aplicación de la legalidad socialista, y en aquellos casos de despenalización de conductas y de administrativización de los procesos de exigencia de responsabilidad a quien corresponda, no se ha eliminado un derecho a demandar justicia, sino que se han creado otros mecanismos para concederla. Consecuentemente con el contenido del art. 46 comentado sólo pueden acudir a la vía judicial, a través de una demanda ante el TMP, los casos de medidas disciplinarias de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador, o separación definitiva de la entidad se modifican por el OJLB; por supuesto, al tratarse de medidas graves debido a las implicaciones para la vida laboral y personal del trabajador, era imposible limitar este derecho.

Si el OJLB modifica estas medidas por exoneración del trabajador o por sustitución por otra medida de menor severidad, el art. 47 de la mencionada RC dispone que el fallo de dicho Organo suspenda la ejecución de la medida administrativa y sea de inmediato cumplimiento a partir de su notificación, con independencia de las inconformidades que puedan establecerse contra el mismo, ante el TMP correspondiente. Por el contrario, de tratarse de un conflicto conocido por el OJLB en materia de derechos laborales, el art. 48 prevé que cualquiera de las dos partes tiene derecho a demandar ante el TMP, y que en el supuesto de que dicho escrito se haya interpuesto, no se ejecuta lo dispuesto en la resolución del OJLB.

- ◆ La notificación: el OJLB debe notificar la resolución a las partes al día siguiente de haberla dictado. La proforma de notificación debe ser breve, y formar parte del cuerpo de la resolución del OJLB, ubicándola específicamente al final de la misma. El contenido del texto de la notificación debe ser como se transcribe a continuación:
- ◆ Sobre la notificación: ver anexo No. 6

- ◆ De la forma de conformar el expediente

Al finalizar este procedimiento el expediente debe haber estado conformado por los siguientes documentos:

- 1) el escrito de reclamación del trabajador o el acta cuando sea verbal;
- 2) la resolución o escrito mediante el que se impuso la medida, si se tratase de un conflicto disciplinario.

??

??53??

- 3) la citación a las partes, a los testigos y a terceros afectados;
- 4) el acta de comparecencia;
- 5) las pruebas documentales y dictámenes si los hubieran;
- 6) la resolución del OJLB y su notificación. Tal resolución debe estar firmada por los miembros actuantes del OJLB y contendrá:
 - 6.1) número y fecha;
 - 6.2) nombres y direcciones de las partes y del centro de trabajo;
 - 6.3) los hechos que motivaron la reclamación y la petición del reclamante;
 - 6.4) las pruebas practicadas y sus resultados;
 - 6.5) la valoración de los hechos que realizó el OJLB y los fundamentos legales en que se basa su fallo;
 - 6.6) la decisión adoptada, y
 - 6.7) si es impugnabile o no, ante qué órgano y dentro de qué término.
- 7) cualquier otro documento que se considere relacionado con el asunto;
- 8) la remisión del expediente al TMP cuando corresponda.

2.3 EL PROCEDIMIENTO JUDICIAL LABORAL ANTE EL TMP

Las demandas de inconformidad de las partes con los fallos de los OJLB deben ser resueltas por los TMP dentro de los 24 días hábiles Si una de las partes del conflicto está inconforme con la resolución dictada por el OJLB puede, en los casos de aplicación inicial de las medidas disciplinarias consistentes en traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas, con pérdidas de la que ocupaba el trabajador o separación definitiva de la entidad, y en materia de derechos laborales, por conducta del referido OJLB – y sin que éste pueda rechazarla- establecer su demanda ante el TMP del municipio en el que radica la entidad laboral, dentro del término de 10 días hábiles siguientes al de su notificación y dicho OJLB debe hacerla llegar al TMP competente dentro del término de 3 días hábiles, con el expediente formado para conocer la reclamación. La entrega del mencionado expediente al TMP debe hacerse acompañado de un modelo de remisión que otorga oficialidad a ese acto y queda como constancia del mismo. Las partes deben acreditar su representación legal medianmte resolución dictada por la máxima autoridad(de la entidad laboral).

??

??53??

♦ **Proforma de Remisión del Expediente al Tribunal Municipal Popular: ver anexo No. 6**

♦ **De la demanda**

La demanda ante el TMP: con la presentación de este documento escrito en original y copias para las partes interesadas ante el propio OJLB que resolvió el conflicto se inicia el proceso judicial laboral. Sin embargo, no obstante haber sido derogados varios art. de la Tercera Parte de la L. No. 7 /77, consideramos que sí es válido el espíritu del segundo párrafo del art. 706 de la mencionada L. en cuanto a que deberá acompañarse de la resolución correspondiente – en aquel entonces Consejo de Trabajo, actualmente OJLB - y que deberá contener lo siguiente:

- a) nombre y apellidos, ocupación y vecindad del demandante; si fuere la administración, deberá contener el nombre de la respectiva persona natural o jurídica y su dirección y, en su caso, nombre y apellidos de quien represente al demandante.
- b) Identificación del demandado en forma similar a la del demandante.
- c) Nombre y dirección del centro de trabajo en que se ha originado el conflicto.
- d) Sindicato al que pertenece.
- e) Breve relación de los hechos que motivan la demanda.
- f) Reclamaciones concretas.

Los TMP al recibir la demanda y los antecedentes que conforman el expediente del OJLB actuarán de la siguiente forma:

- 1) verificarán si la parte interesada y el OJLB tramitaron la demanda en los términos del art. 50 de la RC No. 1/97 y resolverán lo pertinente sobre la admisión de la demanda;
- 2) tendrán en cuenta al admitir la demanda y sus antecedentes, si el centro de trabajo se efectuó por el OJLB una comparecencia con la consiguiente práctica de pruebas, lo que le permitirá contar con los elementos suficientes para:
 - a) disponer de oficio las pruebas que estime necesarias;
 - b) decidir sobre la admisión de pruebas si el reclamante en la demanda propuso alguna;
 - c) disponer el señalamiento para el acto de la comparecencia.

Esto le facilita al TMP agilizar el proceso y practicar pruebas en un solo acto, sin detrimento de que en caso necesario, se utilicen sesiones posteriores, lo cual no obsta para que si lo estima conveniente, profundice y practique de oficio cualquier diligencia en la búsqueda de la verdad material; incluso excepcionalmente, puede hacer uso del mejor proveer a que se refieren los art. 248 y 249 de la LPCAL;

??

??53??

3) asimismo, se abstendrán de rechazar el expediente del OJLB por defectos formales que puedan ser subsanados en la tramitación del proceso judicial y terminada la sustanciación del asunto le señalarán las deficiencias en que dicho OJLN incurrió.

Los TMP practicarán citaciones, actas y demás diligencias y utilizarán los modelos oficiales establecidos por el TSP y especialmente los siguientes:

- a) providencia de recepción y admisión de la demanda ordenando la radicación del expediente, señalando la comparecencia y resolviendo en cuanto a las pruebas propuestas por el demandante;
- b) cédula de citación para la comparecencia;
- c) acta de comparecencia;
- d) notificación de la sentencia.

La comparecencia: Los TMP citarán a las partes a la comparecencia pública; la administración deberá asistir a la misma y está obligada a llevar el expediente laboral del trabajador.

En el acto de la comparecencia los TMP propiciarán la igual participación de las partes y la de sus representantes legales –si los hubiere-, además de la de los testigos peritos si también los hubiere, así como el desarrollo del debate, sustentado en los principios de oralidad, sencillez y celeridad, suprimiendo las formalidades innecesarias en la conducción de dicho acto. Es necesario recordar que, en la mayoría de las ocasiones, acuden al TMP trabajadores que por sí mismos quieren hacer valer sus derechos; por ello, no deben exigirse tecnicismos jurídicos ni expresiones verbales de una gran instrucción, sino la verdad dicha claramente y con respeto. El A. No. 36 de 8 de marzo de 1988 del Consejo de Gobierno del TSP establece cómo deben realizarse los trámites.

La sentencia: es redactada con los requisitos y formalidades que establecen la L. y el A. No. 37 de fecha 8 de marzo de 1988 dictado por el Consejo de Gobierno del TSP, y según el art. apartado sexto de la I. No. 157 del TSP de fecha 8 de diciembre de 1997 se notifica a las partes dentro de los 2 días siguientes a la fecha que la motiva, utilizando – de acuerdo a sus posibilidades- las vías siguientes:

- a) en el centro de trabajo, a través del OJLB, el que a su vez entrega dicha notificación a las partes, dentro del término de 3 días hábiles siguientes y lo informa al TMP de inmediato, por cualquier vía posible;

??

??53??

b) en el propio TMP, al representante de la administración. En casos excepcionales puede entregar también la notificación correspondiente al trabajador, para que la haga llegar a éste dentro del término de 3 días hábiles siguientes y lo informe al TMP de inmediato;

c) a través del correo judicial;

d) en el TMP, en los casos en que el trabajador se le ratificó la medida disciplinaria de separación definitiva dispuesta por el OJLB o se encuentre desvinculado del centro de trabajo.

La sentencia del TMP, de acuerdo con el art. 52 de la RC No. 1/97, es de inmediato cumplimiento a partir del día siguiente de la fecha de su notificación y contra ella no procede recurso alguno, ni en la vía administrativa ni en la judicial de conformidad con lo establecido en el art. 24 del DL No. 176. Por tanto, el proceso laboral cubano no cuenta con el recurso de apelación, tan socorrido y lógico en todo el resto de los procesos – penal, civil, administrativo- de nuestro sistema de derecho, y esto explica que la sentencia sea de inmediato cumplimiento, es decir, que adquiera su firmeza a partir del mismo momento que se dicta. Si bien pueden argumentarse numerosas razones para que se haya excluido de nuestro SJL, no es menos cierto que se le ha negado al trabajador del derecho elemental de impugnar una decisión judicial. Si bien la autora no tiene conocimiento de un estado de opinión obtenido mediante encuestas acerca de esta eliminación, tres elementos como el sentido común, la técnica jurídica y su experiencia profesional corroboran su criterio.

En cuanto al fondo del asunto, TMP podrá decidir sobre:

1) la totalidad de las cuestiones planteadas por las partes o los terceros que hubieran intervenido en el proceso, y

2) aspectos no contenidos en las cuestiones planteadas siempre que sean consecuentes o estén íntimamente relacionadas con ellas y se encuentren dentro de su competencia.

En cuanto a la pretensión de las partes, el TMP en su sentencia podrá resolver la controversia:

1) conforme a la petición del demandante o del demandado;

2) conforme a ambas artes si se hubiere producido acuerdo o allanamiento del demandado;

3) o de modo diferente si así lo exigiere la legalidad socialista.

Las sentencias deben ser escritas y contener de acuerdo a lo previsto en el art. 718 de la **L. No. 7/77** lo siguiente:

1) el objeto de reclamación;

2) una relación de las pruebas practicadas

??

??53??

- 3) la exposición sucinta de los hechos que se declaran probados
- 4) las decisiones adoptadas sobre cada una de las cuestiones controvertidas.

2.4 EL PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN

La gran mayoría de los trabajadores que – amparados por el derecho a representarse por sí mismos como una expresión de la sencillez y democracia del proceso laboral cubano – han promovido un procedimiento de revisión ante la Sala de lo Laboral del TSP, lo consideran injusto y desisten de promover algún otro o emiten criterios desalentadores a sus compañeros de trabajo o a cualquier persona. Esto ocurre por promover personalmente un procedimiento especial sin tener conocimientos técnico-jurídicos que le permitan identificar si su caso reúne los requisitos exigidos por la ley para tramitarlo, pues en la mayoría de las ocasiones, los trabajadores lo elaboran sobre la base de una mejor redacción, una exposición más detallada de los mismos hechos que conoció el TMP y con las mismas pruebas que se propusieron en la demanda dirigida al TMP o que éste determinó practicar; lamentablemente, ante escritos con estas características que ilusionadamente presentan los trabajadores en busca de su justicia, la mencionada Sala de lo Laboral emite un auto - de acuerdo con la siguiente proforma -declarando no admitir el pretendido procedimiento:

♦ Proforma de escrito de procedimiento de reforma: ver anexo No 6

Este procedimiento constituye un medio de impugnación de una sentencia que ha alcanzado la condición de firme y que está revestida de cosa juzgada material y el órgano ante el que se promueve –la Sala de lo Laboral del TSP- no es instancia; por ello es un procedimiento y no un recurso, ya que mediante él "no se continúa con la pretensión y la resistencia que fueron objeto del anterior proceso, sino que se ejercita una pretensión nueva por la que se rescinda la sentencia firme, alegando causas no examinadas en el proceso anterior", de ahí que en el ordenamiento jurídico laboral español – por ejemplo - se le llame un nuevo juicio. Tiene, por tanto, carácter excepcional para hacer prevalecer la justicia sobre la seguridad jurídica, ya que si la cosa juzgada material se basa en la seguridad jurídica que lleva a que la decisión judicial de un proceso se convierta en irrevocable, el procedimiento de revisión

??

??53??

es una concesión del ordenamiento jurídico a la justicia en detrimento de la seguridad. En nuestro SJL tal concesión está temporalmente limitada pues el procedimiento de revisión puede interponerse únicamente dentro de los 180 días naturales siguientes al día de en que la sentencia adquirió firmeza y excepcionalmente –como veremos más adelante – dentro de la prórroga de igual duración. El carácter excepcional de este procedimiento se evidencia además en su propia causa, la que constituye a su vez el requisito de proceder contra las sentencias firmes dictadas en procesos laborales o de seguridad social cuando, con posterioridad a su firmeza: 1) se conozcan hechos de los que no se tuvo noticia antes;

2) aparezcan nuevas pruebas;

3) o se demuestre fehacientemente que en la sentencia está presente alguna o algunas de las deficiencias siguientes:

a) improcedencia; b) ilegalidad; c) arbitrariedad;

d) injusticia notoria .

Si el escrito se presenta conforme a estas exigencias, que son formales para los legos pero muy materiales para los profesionales del Derecho, entonces el TSP emite un auto similar en la primera parte al transcripto anteriormente pero diferente al decir en su:

CONSIDERANDO: Que al haber sido establecido el presente procedimiento dentro del año siguiente al que en que quedó firme la sentencia cuya revisión se solicita y pudiendo darse alguno de los supuestos previsto en el art. 734 de la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral, procede se le admita y sustancie conforme a las previsiones por el art. 737 de la antes invocada Ley.

SE ADMITE la solicitud de revisión promovida. (a continuación se consigna cualquier cuestión que la Sala solicite de oficio a las partes).

CONFIÉRASE traslado al fiscal, con remisión de las actuaciones del Expediente No.

(número de radicación del expediente del TMP y cualquier otro documento con que cuenta la Sala y que el Fiscal deba conocer) y con entrega de las correspondientes copias, para que en el improrrogable plazo de _____ días, pueda exponer lo que a su juicio corresponda, asimismo comuníquese la admisión de este procedimiento, con entrega de copia de este auto y de la promoción que lo motiva a quien o quienes fueron contraparte del solicitante en el proceso antecedente, haciéndoseles saber que mientras no se dicte sentencia podrán en cualquier momento del procedimiento mostrarse partes o intervenir en el mismo , sin que ello implique puedan retrotraerse las actuaciones,.- **Notifíquese.-**

ASI LO ACORDARON Y FIRMAN LOS JUECES CUYOS NOMBRES AL MARGEN SE CONSIGNAN, POR ANTE MI.-

??

??53??

➤ **Las peculiaridades de este procedimiento son las siguientes:**

1) El Fiscal es parte en el procedimiento. 2) Se promueve por escrito fundamentado ante a Sala de lo Laboral del TSP dentro del término de 180 días naturales siguientes a la fecha de notificación de la sentencia del TMP en los casos en que la medida disciplinaria inicial sea la de separación definitiva de la entidad y en los casos de derechos laborales; excepcionalmente, dicha Sala puede admitir las solicitudes de procedimientos de revisión, cuando dentro de los 180 días naturales posteriores al vencimiento de los términos referidos se conozcan hechos de los que no se tuvo noticia antes o aparezcan nuevas pruebas que incidan en el proceso;

3) En los casos de seguridad social, el escrito promoviendo el procedimiento de revisión podrá presentarse en cualquier tiempo;

4) En el referido escrito se propondrán las pruebas de que intente valerse el promovente. Como se evidencia en las características antes apuntadas, es necesario que el trabajador que desea promover un procedimiento de revisión se asista por un letrado especialista en Derecho Laboral para que se le admita el escrito por la Sala de lo Laboral del TSP; solo un profesional del Derecho que ejercite nuestra materia puede saber si se han cumplido los requisitos que exige la legislación laboral para que se pueda tramitar tal procedimiento. Consideramos que la legislación, en alguna fase de su perfeccionamiento debería exigir que el trabajador se haga representar por un abogado para que se haga un adecuado uso de este derecho y aumenten las posibilidades de que se puedan cumplir las expectativas de los trabajadores reclamantes.

Después de presentada la solicitud de revisión, el TSP reclamará de inmediato el expediente original en que se hubiese dictado la sentencia cuya revisión se solicita; recibido el expediente, el TSP, evaluando las razones invocadas para justificar las circunstancias exigidas en el art. 734, se pronunciará sobre la admisión de la solicitud y de las pruebas propuestas y, en su caso, dará traslado al Fiscal. En lo adelante, la sustanciación se regirá por los art. 724 y siguientes de la L. No. 7/77, reguladores del recurso de apelación, el que si bien fue excluido del proceso laboral cubano, puede servir de guía en cuanto a la forma en que debe actuar del TSP en cuanto a lo que sea aplicable. Si la revisión fuese declarada con lugar, la Sala de lo Laboral del TSP anulará la sentencia objeto de la misma y dictará en su lugar, la que en derecho proceda para resolver el fondo del asunto, contra la cual no procede recurso alguno.

??

??53??

Conclusiones

Las conclusiones fundamentales a que hemos arribado con el presente trabajo:
Justicia laboral y administrativa

Primera: Que muchas ocasiones las administraciones no toman en cuenta las circunstancias del trabajador, y pasan por alto las normas jurídicas con relación al tema, y es debido a la mala capacitación sobre como tramitar la aplicación de medidas disciplinarias.

??

??53??

Segunda: No siempre se busca asesoramiento jurídico apropiado, o se tramitan los asuntos, pasando por alto las advertencias del asesor jurídico.

Tercera: Que en una gran cantidad de entidades no esta conformado el OJLB, y en algunos existe pero no tienen la documentación requerida para efectuar los tramites, y no están debidamente capacitados por el MTSS y CTC.

Cuarta: Que debido a estos factores mencionados anteriormente, proliferan en una gran cantidad de entidades infracciones de la disciplina laboral, incluida la aplicación de responsabilidad Material, lo que ha traído como consecuencias considerables perdidas económicas al Estado cubano.

Recomendaciones

Partiendo de los objetivos propuestos y de las conclusiones fundamentales a que hemos arribado con este trabajo, realizamos las siguientes recomendaciones:

Primera: Que se perfeccione por parte de las administraciones el aplicarse a las normas jurídicas con relación a la materia, que cada administración conforme el OJLB, y los mismos se capaciten adecuadamente. Que exista en las entidades un programa de capacitación de todos los trabajadores.

Segunda: Que los OJLB contengan toda la documentación que se necesita para realizar correctamente sus funciones en los tramites correspondientes, concerniente a las reclamaciones, y cumplir con todos los términos requeridos por la ley.

??

??53??

Tercera: Realizar un programa de capacitación en materia de “disciplina laboral, como modo de cultura jurídica , tanto a la administración, a los dirigen entes y funcionarios, y trabajadores

ANEXO NO.1 SOBRE LA SOLICITUD PARA FORMULAR LAS RECLAMACIONES.

??

??53??

PROFORMA DE SOLICITUD VERBAL PARA FORMULAR RECLAMACIONES

Organo de Justicia Laboral de Base de la entidad laboral _____
_____ Dependencia, Taller, Brigada, etc. _____
_____ Organo u Organismo _____
_____ Dirección _____
_____ Municipio _____
Provincia _____ Sindicato Nacional _____
Ante mí, _____, miembro del Organo de Justicia Laboral de
Base, siendo las _____ horas del día _____ de _____
de _____ ; comparece _____
vecino de _____
afiliado al Sindicato _____ en su
carácter de trabajador de la entidad denominada _____
perteneciente a _____ y sita en _____

_____ en la que desempeña la ocupación o cargo _____
con el fin de _____

HECHOS

(En uno o varios párrafos se relatarán los hechos que sirven de base a la reclamación).

FUNDAMENTOS LEGALES DE LA RECLAMACIÓN

(Aquí se consignan los fundamentos legales, artículos disposiciones, apartados, etc. que se han violado en que se sustentan).

PRUEBAS QUE PROPONE

(En esta parte se consignará la petición concreta del reclamante).

Y no habiendo nada más que hacer constar se firma la presente en el lugar y fecha señalado.

Miembro del Organo Reclamante

Original: Expediente

C.C: a las partes.

??53??

PROFORMA DEL LIBRO DE RADICACION

Dependencia, Taller, Brigada

Organo u Organismo _____ Sindicato Nacional _____

[illegible]

??

??53??

ANEXO NO 3 PROFORMA DE ACTA DE LA COMPARECENCIA PUBLICA

Expediente No. _____

En _____ siendo las _____ del día _____ del mes de _____ de _____, se constituye el Organo de justicia Laboral de Base, con el objetivo de conocer de la reclamación establecida por

_____ trabajador de la entidad denominada _____ perteneciente a _____

Contra la administración de la misma, representada por _____ que ostenta el cargo de _____.

Comprobado por el Presidente que el Organo se encuentra constituido en la forma legalmente establecida, se da inicio al acto.

El Secretario procede a la lectura de la reclamación y posteriormente el Presidente concede la palabra al reclamante quien expone: (aquí se expone lo que alega la administración).

La parte demandada alega lo siguiente: (aquí se expone lo que alega la administración).

Las pruebas propuestas y aceptadas fueron practicadas y su resultado es el siguiente: (aquí se expone brevemente el resultado de cada una de las pruebas).

(Cuando las partes hayan presentado documentos y los dictámenes de peritos se anexarán al Acta).

Terminado el acto, se extiende la presente que firmarán para constancia las partes, testigos, miembros del Organo y cuantas personas intervinieron en el mismo.

Presidente Reclamante

Secretario Demandado

El otro miembro del OJLB Testigos

Peritos

Durante la comparecencia, los miembros actuantes pueden, con la autorización del presidente, realizar preguntas a las partes, los testigos y los peritos.

ANEXO NO 4 PROFORMA DE RESOLUCION DEL ORGANO DE JUSTICIA LABORAL DE BASE

Expediente No. _____

Resolución No. _____

Visto el expediente No. _____ de la radicación de este Organos de Justicia Laboral de Base, formado en virtud de la reclamación establecida por _____

_____ vecino de _____

_____ afiliado al Sindicato _____

_____ en su carácter de trabajador de la entidad

denominada _____

perteneciente a _____

y sita en _____.

POR CUANTO: (Expresar brevemente los hechos que motivaron la reclamación y solicitud del reclamante.)

POR CUANTO: (Referirse a las pruebas practicadas y brevemente a sus resultados).

POR CUANTO: (Expresar la valoración de los hechos que realiza el Organo y los fundamentos legales en que se basa la decisión que adopta).

POR TANTO: En uso de las facultades que nos están conferidas.

RESOLVEMOS:

PRIMERO: Declarar _____

_____ la reclamación establecida por _____

_____ en su carácter de trabajador de la entidad

_____ perteneciente a

_____ y en consecuencia se

dispone _____.

SEGUNDO: Notifíquese esta Resolución a las partes interesadas haciéndoles saber

que _____

_____.

Dada en _____, a los _____ días del mes de _____

De _____.

ANEXO NO. 5 PROFORMA DE NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Nombre(s) y apellidos del que notifica fecha y firma.

Notificado Fecha de Notificación y firma

Anexo No 6 Proforma de Remisión del Expediente al Tribunal Municipal Popular

Expediente No. _____

Organo de Justicia Laboral de Base de la entidad _____

_____ dependencia, taller, brigada _____

_____ Organo u Organismo _____

_____ Dirección _____

Municipio _____ Provincia _____

Sindicato Nacional _____.

Enviamos la demanda presentada contra la Resolución No. _____ en el Expediente No. _____ el que adjuntamos y que contiene los documentos siguientes:

(Relacionar los documentos principales que contiene).

Presidente Secretario

ANEXO No 6 PROFORMA DEL DE PROCEDIMIENTO DE REFORMA:

Expediente No. ____ de 200____.- Procedimiento de revisión.-

En la Ciudad de La Habana, a ____ de _____ de 200____

Presidente: DADA CUENTA la Sala para pronunciarse sobre la Jueces: admisión de la solicitud de revisión establecida por el (nombre del trabajador) y

RESULTANDO: que (nombre del trabajador) por su escrito presentado en (fecha de presentación) promovió procedimiento de revisión contra sentencia No. ____ de ____ de _____ del 200____, dictada por (la Sección de lo Laboral del TMP de nombre de municipio) del 200____, alegando (se sintetizan las alegaciones que están consignadas en tal expediente).

CONSIDERANDO: (se exponen las razones que los jueces aprecian para tomar su decisión)

NO SE ADMITE la solicitud de revisión promovida. Notifíquese.-

ASI LO ACORDARON Y FIRMAN LOS JUECES CUYOS NOMBRE AL MARGEN SE CONSIGNAN, POR ANTE MI.- (firma)

OBJETIVO.

Conocer cómo los sujetos del derecho laboral en los municipios investigados aplican la norma vigente y cumplen con todos los requerimientos o procedimientos establecidos.

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

- 1- Diga cual es la norma vigente y complementaria en materia de responsabilidad disciplinaria, y qué el objetivo fundamental tiene la responsabilidad laboral
- 2- Exponga, a su juicio, Cuales son los aspectos fundamentales a tener en cuenta para imponer una medida justa, si solicitan de usted, como asesor Jurídico.
- 3- Que objetivo se persigue la responsabilidad Material.
- 4- Usted como director , como definiría la responsabilidad Material.
- 5- Conoce usted cual es la norma aplicable en esta materia, y A que Organo pudiera recurrir usted en caso de in conformidad ante la decisión del órgano de justicia laboral de base.
- 6- Esta conformado, dentro del colectivo laboral El Organo de Justicia Laboral de Base. Incluso están capacitados con frecuencias por la CTC y MTSS.
- 7- Explique el procedimiento para exigir la Responsabilidad material, y cual es contenido de la proforma de la comparecencia.
- 8-Cuál es el papel de la escasa entidad

Relación de entrevistados

- 1.- Raúl Corona Rumbaut, Director de la Granja Agroindustrial Ramón Balboa del municipio de Lajas, graduado de Técnico Medio Forestal, con tres de experiencia en la actividad específica de Director y pertenece a la categoría de cuadro.
- 2.- Vania Matheus Suarez, Daniel Castellanos Díaz, Asesores jurídicos.

Fundamentación

La revisión de los expedientes que se han conformado en el trámite de La aplicación de medidas disciplinarias, Responsabilidad Material, y de los órganos de Justicia Laboral de Base conocer si se ajusta a derecho la documentación que se utiliza en la tramitación laboral.

Objetivo.

Conocer y valorar la documentación que se utiliza actualmente en las direcciones de las diferentes entidades, así como su capacitación.

Resumen de los resultados de la revisión.

Se utiliza diferente estructura en la documentación(proforma y modelos)en los diferentes ministerios, y en muchos de ellos no se realizan conforme a las normas vigentes. El Procedimiento de Responsabilidad Material no se realiza completamente, Además, Los Organos de Justicia Laboral no se encuentran debidamente capacitados.

Bibliografía.

- Alhama Belamaric. El hombre y su medio ambiente laboral./Rafael Alhama Belamaric.—La Habana: Ed. Científico Técnico, 1990. __. 12 p.
- Auguirre, Sergio. Antecedentes históricos del movimiento obrero cubano. En Ecos Caminos./ Sergio Aguirre__ La habana : Ed. Ciencias sociales, 1974. _125 p.
- Bayon Chacon, G. Manual del Derecho del trabajo/G. Bayón Chacón, E. Pérez Botija.__ Madrid : [s.n] , 1963. __ 32 p.
- Constitucion de republica de cuba.-- La Habana. Ed. Ciencias sociales,2001.__ 68 p.
- Cuba. Banco Central de Cuba. Resolución No 5/08 : Sobre la responsabilidad Material .—La Habana, 2008.—3 p.
- Cuba. Consejo de Estado Decreto ley 176: Justicia Laboral.-- La Habana, 1997.—6 p.
- Cuba. Consejo de Estado Decreto ley 197/1999 Sobre las regulaciones Laborales del persona designado para ocupar cargos de dirigentes y Funcionarios. .—La Habana, 1999.—6p.
- Cuba. Consejo de Estado Decreto ley 249: Sobre la Responsabilidad material .-- La Habana, 2007.—6p.
- Cuba. Consejo de Estado Decreto ley 251 :Exigencia de la Disciplina laboral Para los cuadros, Dirigentes y funcionarios.—La Habana, 2007.—4 p.
- Cuba. Consejo de Estado. Decreto ley 196/1999. Sobre las Relaciones Laborales de los cuadros.—La Habana, 1999.—6p.
- Cuba. Consejo de Estado. Ley 49: Código del trabajo.—La Habana, 1984.—115 p.
- Cuba. Ministerio Del Ttrabajo Y Seguridad Social. Orientaciones sobre el modo de actuar de los órganos de Justicia laboral de base. Justicia laboral/ MTSS __La Habana: [sn], 1997.—78 p.
- Cuba. Miniterio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución Conjunta No. 1/97 del MTSS-TSP: Sobre los términos establecidos para la rehabilitación de trabajadores después de la Medida Disciplinaria.—La Habana, 1997.—3 p.
- Derecho laboral: parte Especial/ Locadio Pascual Díaz... (et.al.). __ la Habana: Ed. Pueblo y Educación, 1989.—245 p.

Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del trabajo/ Roberto Muñoz Ramón. __México
Ed. Porrúa, 1983. __ T II

Reyes Saliá, Miguel. Derecho laboral. / Miguel Reyes Saliá __la Habana:
impresora Universitaria, 1977. __ 59 p.

Viamontes Guibeaux, Eulalia. Elementos del derecho laboral cubano:/ Eulalia
Viamontes Guibeaux __ La Habana:[sn], 1985. __ 2 t

Viamontes Guibeaux, Eulalia Introducción al estudio del Derecho./ Eulalia
Viamontes Guibeaux __ La Habana:[sn], 1985. —348 p.

Viamontes Guibeaux, Eulalia. Nociones Básicas de Derecho Laboral y Seguridad
Social/ Eulalia Viamontes Guibeaux.—La Habana: Editorial Félix Varela,
2004.—94 p.