

UNIVERSIDAD CENTRAL " CARLOS RAFAEL RODRIGUEZ "
SEDE UNIVERSITARIA MUNICIPAL RODAS
FACULTAD DE DERECHO

**TEMA: LA FORMA DE ESTABLECER LA RELACION LABORAL.
MODIFICACIONES. CONTENIDO. RESTRICCIONES.**

**TITULO: ANALISIS CRÍTICO DE LA RELACION LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DESIGNADOS AL AMPARO DE LA
RESOLUCION 15/2000 DEL MTSS.**



DISERTACIÓN TEÓRICA

Autor: Pedro José Ponce Rodríguez

Curso 2008-2009

"Año del 50 Aniversario del Triunfo de la Revolución"



PENSAMIENTO

Pensamiento

*Nadie que este entusiasmado con su trabajo puede
temer nada en la vida*



DEDICATORIA

Dedicatoria

- ✓ *A la Revolución por darnos la posibilidad de estudiar, superarnos y llegar a ser profesionales.*
- ✓ *A mis padres por haberme enseñado que el camino correcto es estudiar.*
- ✓ *A mi esposas e hijos por su comprensión y apoyo en todas circunstancias.*
- ✓ *A todos mis compañeros que impregnaron en mi el apoyo y la confianza de poder llegar al final de esta licenciatura.*

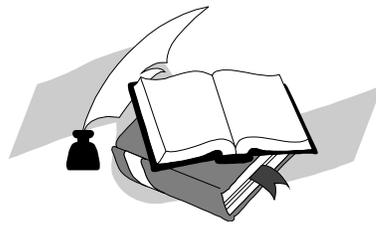


AGRADECIMIENTOS

Agradecimiento

- ✓ *A todas aquellas personas que contribuyeron en el desempeño de este trabajo.*
- ✓ *A la licenciada Neyma Rojas Benítez.*
- ✓ *A la licenciada Feila Arango Rodríguez.*
- ✓ *A mi familia, personas que me brindaron la mayor ayuda, sostén espiritual y material.*
- ✓ *A todos los que me ayudaron directa o indirectamente hacer realidad este proyecto.*

Muchas Gracias



INDICE

INDICE

TEMAS	PÁG.
Introducción	1
Capítulo I: La relación jurídica laboral. Análisis doctrinal.	6
1.1 Breve reseña histórica de la relación jurídica laboral.	6
1.2 La relación jurídica laboral. Sus sujetos.	8
1.3 La idoneidad en nuestro Derecho Positivo.	13
Capítulo II: Regulación de la relación laboral por designación en el Derecho positivo cubano.	15
2.1 Consideraciones generales.	15
2.2 Regulación jurídica del personal confiable.	16
2.3 Análisis de los resultados.	19
Conclusiones	23
Recomendaciones	25
Bibliografía	26



RESUMEN

RESUMEN

Cuba, se encuentra inmersa hoy en un proceso de diversificación de la economía, en una lucha constante por la eficiencia y la eficacia económica y en contra de manifestaciones de corrupción, ilegalidades e indisciplinas. Determinar cuál individuo es el más apropiado para ocupar un puesto de trabajo o cargo en la entidad, se convierte en uno de los procesos claves para lograr estos propósitos, constituyendo así un aspecto importante dentro de los cambios estructurales, organizativos y jurídicos que se han venido operando.

La designación del personal que ocupará plazas donde se requiere como requisitos los de confiabilidad y discrecionalidad es un proceso técnico administrativo mediante el cual la entidad incorpora a estos puestos de trabajo a personas, que dada la importancia y responsabilidad de la labor que realizarán deben poseer estos requisitos. Esta relación laboral se formaliza mediante la designación.

Precisamente el tema fue seleccionado , dada la importancia estratégica que revisten la problemática de la legislación que regula la misma, aplicándose a una cantidad importante de asalariados con un nivel de responsabilidad que varía de acuerdo a la ocupación que desempeña, donde incluso actúan por delegación de las facultades del jefe, supervisan la actividad laboral de un considerable número de trabajadores de las diferentes categorías ocupacionales y en no pocos casos custodian o controlan cuantiosos recursos materiales y financieros de los órganos y entidades estatales, siendo preciso conocer los aciertos y desaciertos técnicos jurídicos de la misma, así como el estudio de la problemática que se presenta en la aplicación de esta legislación, demostrando la evidente necesidad de suplir las lagunas legislativas existentes.

Esta relación jurídica por designación se encuentra regulada en la Resolución No. 15 de fecha 18 de abril del año 2000, dictada por el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, norma jurídica que será objeto de análisis la cual significa un paso de avance en relación con la legislación que la antecede

Pues permite a las entidades laborales designar a la persona apta para ocupar puestos de trabajos estratégicos que requieren de confiabilidad y discrecionalidad, busca uniformidad en la aplicación del procedimiento, así como que responda a los intereses del sistema empresarial socialista cubano y que refrende las garantías constitucionales de los trabajadores, todo en aras de buscar la eficiencia en el trabajo y el aumento considerable de la productividad. No obstante, adolece de aspectos técnicos necesarios para una adecuada regulación de este tipo de relación laboral.



INTRODUCCION

INTRODUCCION

En la Constitución de la República de Cuba, proclamada el 24 de febrero de 1976 y reformada en julio de 1992, aparecen claramente establecidos - entre otras cuestiones - los derechos laborales y conjuntamente con estos se prevén deberes tales como el de trabajar, siempre que el individuo esté capacitado física y mentalmente para ello, de manera que con su trabajo contribuya a la marcha y desarrollo de la sociedad. De lo previsto en el texto constitucional surgen los principios del Derecho Laboral entre los que se encuentran el Derecho al trabajo. Al respecto nuestra Carta Magna en el artículo 9, inciso b) plea segunda señala: *“...que no haya hombre o mujer, en condiciones de trabajar, que no tenga oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus propias necesidades”* y en el artículo 45: *“El trabajo en la Sociedad Socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano, y en el párrafo segundo”... “al proporcionarlo, se atienden a las exigencias de la economía y la sociedad, la elección del trabajador y su aptitud y calificación”*

La relación jurídica laboral es el vínculo que se establece entre dos partes que desempeñan un importante papel en la vida laboral y que recíprocamente se exigen derechos y obligaciones. Tales relaciones pueden ser de dos tipos: individual o colectiva.

La relación jurídica laboral individual es la que se suscribe entre el trabajador y la entidad laboral, según la cual el primero se obliga a realizar determinadas tareas subordinándose al orden laboral interno de la entidad, en tanto que la administración esta obligada a retribuirle por el trabajo realizado en correspondencia con su calidad y cantidad, y crearle condiciones de trabajo favorables para su salud y para lograr una alta productividad del trabajo, así como interesarse por sus necesidades materiales y espirituales.

En el momento actual, en que nuestro sistema empresarial se encuentra enfrascado en la lucha por la eficiencia y la eficacia económica, determinar cuál individuo es el más apropiado para ocupar un puesto de trabajo o cargo en la entidad se convierte en uno de los procesos claves para lograr el éxito organizacional, para conseguir esta meta se necesita ser preciso en la selección del personal, además las direcciones de las entidades deben contar con un procedimiento que coadyuve al logro de este objetivo en cuanto a la facultad que tiene para establecer la relación jurídico laboral individual con los mismo, máxime sin el puesto a cubrir es de aquellos que poseen una importancia estratégica para el desarrollo de la actividad laboral de la entidad.

Nuestro ordenamiento jurídico, regula la designación de aquellos trabajadores que ocupen puestos que requieren que el aspirante reúna los requisitos de confiabilidad y discrecionalidad.

Es un tema muy actual y polémico y constituye un aspecto importante dentro de los cambios estructurales, organizativos y jurídicos que se han venido operando en nuestro país, siendo evidente la actualidad de la temática seleccionada pues la disposición jurídica que regula las relaciones laborales del personal confiable (Resolución No. 15 del 2000 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) y que son empleadas frecuentemente por las entidades adolecen de aspectos técnicos que dificultan el empleo óptimo de este tipo de relación.

La motivación de la temática estriba en la necesidad de conocer los aciertos y desaciertos técnicos jurídicos de la normativa jurídica que regula este tipo de relación jurídico laboral, así como el estudio de la problemática que se presenta en la aplicación de las mismas y la evidente necesidad de suplir las lagunas legislativas existentes en la materia, máxime en estos tiempos donde se libra una batalla contra las manifestaciones de indisciplinas, ilegalidades y delitos en nuestro país. Se ha seleccionado el tema de concertación de la relación laboral de los designados al amparo de la Resolución No. 15/2000 del MTSS, pues la relación laboral por designación se aplica a una cantidad

importante de asalariados con un nivel de responsabilidad que varía de acuerdo a la ocupación que desempeña, donde incluso actúan por delegación de las facultades del jefe, supervisan la actividad laboral de un considerable número de trabajadores de las diferentes categorías ocupacionales y en no pocos casos custodian o controlan cuantiosos recursos materiales y financieros de los órganos y entidades estatales, siendo preciso conocer los aciertos y desaciertos técnicos jurídicos de la normativa jurídica que regula este tipo de relación jurídico laboral.

El estudio y análisis de su tratamiento revelará la deficiente reglamentación de esta figura jurídica.

Es un tema muy actual y polémico y constituye un aspecto importante dentro de los cambios estructurales, organizativos y jurídicos que se han venido operando en nuestro país, siendo evidente la actualidad de la temática escogida pues las disposiciones jurídicas que regula las relaciones laborales de los designados (Decreto Ley 196 y 197/99, Resolución No. 15 y 16 del 2000 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) y que son empleadas frecuentemente por las entidades adolecen de aspectos técnicos que dificultan el empleo óptimo de este tipo de relación.

OBJETO DE LA INVESTIGACION

La presente investigación tiene por objeto realizar un estudio teórico jurídico de la relación jurídica laboral por designación del personal confiable y evaluar la eficacia en la aplicación de la normativa jurídica que ampara este tipo de relación jurídica laboral:

¿Resulta suficiente el ordenamiento legal en materia de derecho laboral con relación al personal designado, ante las disímiles situaciones que se presentan en la aplicación de la legislación vigente al respecto?

Siendo este el problema fundamental que trataremos en la ponencia de autos, toda vez que son causas de interrogantes apremiantes dentro del ordenamiento jurídico.

Para tratar de dar respuesta a la anterior interrogante, se trazaron los siguientes objetivos.

OBJETIVO GENERAL:

⇒ Enjuiciar la legislación que regula la figura de la Relación Jurídico Laboral por Designación del personal confiable.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

⇒ Realizar una valoración desde el punto de vista técnico jurídico de las normas jurídicas que amparan la Relación Jurídica Laboral por designación del personal confiable

⇒ Evaluar la eficacia en la aplicación de la normativa jurídica que amparan este tipo de relación jurídica laboral.

HIPOTESIS:

Como posibles respuestas a este problema se previó la siguiente hipótesis relacionada con el mismo:

⇒ El ordenamiento jurídico cubano es insuficiente en cuanto al tratamiento de la Relación jurídico laboral por designación del personal confiable.

Para ello se utilizaron los siguientes métodos de investigación socio jurídico:

El Método Teórico Jurídico: Mediante el cual se identificaron diferentes conceptos.

El Método de Análisis Histórico: Mediante el cual se analizaron desde el punto de vista histórico los antecedentes de este tipo de relación laboral

El Método Exegético Analítico: Realizando un estudio de toda la normativa legal hasta el presente.

Además se utilizaron como métodos de investigación el análisis de documentos y la observación.

La ponencia se estructura de la siguiente forma:

Capitulo No. 1 La relación jurídica laboral. Análisis doctrinal.

Capitulo No. 2 Regulación de la relación laboral por designación en el Derecho positivo cubano.

Conclusiones

Recomendaciones

Bibliografía



CAPITULO I

CAPITULO I: LA RELACIÓN JURÍDICA LABORAL. ANÁLISIS DOCTRINAL.

1.1 Breve reseña histórica de la Relación Jurídica.

Las relaciones sociales establecidas entre los hombres desde la época del arco y la flecha hasta nuestros días, no han sido siempre las mismas, sino que han cambiado constantemente a medida que la sociedad se ha ido desarrollando. Fueron unas cuando el hombre se vio obligado a trabajar en común, para no ser devorado por las fieras, para no morir de hambre o para evitar ser aniquilado por tribus vecinas. Fueron otras, cuando al producir un excedente sobre lo que consumía la sociedad se dividió en clases, es decir en amos y esclavos. Distintas fueron también las relaciones sociales cuando el amo fue sustituido por el señor feudal y los esclavos por los siervos de la gleba. Y por último, las relaciones sociales de la actual sociedad capitalista, difieren de las establecidas en los regímenes feudal y esclavista, y aún más, las imperantes en los países socialistas.

El concepto de relación jurídica no ha estado siempre presente en la ciencia del Derecho. Su aparición en la palestra jurídica es relativamente reciente, como resultado de un largo proceso de formación.

El Derecho Romano desconoció el concepto de relación jurídica, aún cuando reguló vitales relaciones sociales y acuñó términos como el de *actio*, entendida ésta como posibilidad de perseguir en juicio el propio interés o aquello que a uno se le debe; *ius*, como expresión que consagraron con un significado similar a lo que hoy entendemos como situación jurídica, es decir, como determinada posibilidad de comportarse o estar las personas en la vida social, regulada o reconocida por el ordenamiento jurídico; *obligatio*, como vínculo jurídico que liga a determinadas personas; pero en general no llegó a formularse un concepto de la categoría que nos ocupa.

Cuando posteriormente los glosadores encuentran el fundamento de toda acción en un derecho, el Derecho Civil reconduce la idea romana del *ius* a la de *actio*, adquiriendo el derecho de la persona una significación preponderante, pasando a un segundo plano los términos técnicos que aluden a

la situación en que se encuentra el individuo con respecto a otro u otros miembros de la sociedad.

La situación antes descrita se acentúa con los movimientos liberales racionalistas e ilustrados de los siglos XVII y XVIII, y particularmente luego del triunfo de la Revolución Francesa de 1789, que consagró jurídicamente los derechos del hombre y del ciudadano, como concreción del ámbito de libertad y autonomía del individuo. Frente a esta concepción, revolucionaria en su momento aunque marcara el carácter totalmente individualista del nuevo sistema capitalista que surgía, emergen tendencias más conservadoras que tratan de acotar ese papel protagónico de los derechos en el sistema jurídico, enmarcándolos en ciertos límites, condicionándolos a la existencia de los derechos de las demás personas. Es así como aparece entonces el concepto de relación jurídica, que es introducido en la dogmática por el destacado jurista alemán SAVIGNY¹ que, como se sabe, resultó ser figura descollante del Derecho en los últimos siglos, realizando importantes aportes científicos que rebasan los límites del iusnaturalismo, a pesar de no superar posiciones idealistas en su apreciación histórica del derecho.

Cada relación de derecho, afirma SAVIGNY, aparece como *una relación de persona a persona, determinada por una regla jurídica, la cual asigna a cada uno un dominio en el que su voluntad reina independientemente de otra voluntad extraña*². El hombre establece constantemente relaciones con otros hombres, resultando necesario establecer una *línea invisible de separación* que determine los límites dentro de los cuales pueden desenvolverse paralelamente los individuos con seguridad e independencia. Corresponde al Derecho establecer las reglas que fijan tales límites.

¹ Sobre Friedrich Karl VON SAVIGNY (1779- 1861) como máximo representante de la Escuela Histórica del Derecho, puede consultarse a FERNÁNDEZ BULTÉ, J., *Filosofía del Derecho*, Ed. Félix Varela, La Habana, 1997, p.p. 145 a 147, y a MENÉNDEZ E., *El nuevo Derecho*, Ed. Lex, La Habana, 1946, p. 78.

² DIEZ PICAZO L. y GULLÓN A., *Sistema de Derecho Civil*, Volumen I, Ed. Tecnos, Madrid, 1993, p. 214.

Las relaciones sociales son de distinta naturaleza y no todas interesan en igual grado a la organización social. El derecho sólo regula por eso, aquellas que revisten importancia por sus consecuencias en la vida colectiva, haciéndole producir efectos particulares que son los llamados efectos jurídicos.

Cualquier definición que se ofrezca de relación jurídica debe contener los siguientes elementos:

- Que ella se refiere a la situación jurídica en que se encuentran dos o más personas.
- Que dicha situación de los sujetos debe regularse orgánicamente, como una unidad, por el ordenamiento jurídico.
- Que esa regulación debe organizarse con arreglo a determinados principios básicos.
- Que esa relación social regulada debe estar encaminada a la realización de una función económica o social trascendente, es decir, merecedora de tutela jurídica.

Para el Doctor Julio Fernández Bulté la relación jurídica es “una relación social que está amparada por el derecho, que está prevista en la hipótesis de una norma jurídica y con respecto a la cual se establecen y disponen determinados contenidos jurídicos, bajo conminación de una sanción jurídica, en consecuencia de lo cual para alguno o algunos surgen, se modifican o extinguen determinados derechos subjetivos y para otro u otros, los correspondientes deberes jurídicos³.”

1.2 La relación jurídica laboral. Sus sujetos.

La relación jurídica laboral en el socialismo es el vínculo que se establece entre un trabajador y una entidad laboral, según el cual una parte (el trabajador) se obliga, después que se incorpora al colectivo de trabajo correspondiente, a realizar determinado tipo de trabajo, subordinándose al orden laboral interno de

³ FERNÁNDEZ BULTÉ, DR. JULIO, Teoría del Estado y del Derecho, Teoría del Derecho, página 133.

la entidad, en tanto que la otra parte (entidad laboral) esta obligada a retribuirle su trabajo en correspondencia con su cantidad y calidad, a crearle condiciones de trabajo favorable que desempeñan un importante papel en la vida laboral y que recíprocamente se exigen derechos y obligaciones. Tales relaciones pueden ser de dos tipos: individual o colectiva.

La relación jurídica laboral socialista constituye una unidad integrada por tres elementos:

1. Organizativo laboral: basado en el principio de que la incorporación al colectivo de trabajo se realiza en condiciones de subordinación al orden laboral interno de la entidad, comprometiéndose el mismo a realizar un trabajo en determinada especialidad, calificación , ocupación o cargo que forma parte de la actividad general de dicha entidad.
2. Retribuido: en el socialismo el salario constituye un rasgo inseparable de la relación jurídica laboral que permite al trabajador la adquisición de los bienes y el pago de los servicios necesarios y constituye la base de su propiedad individual.
3. Personal: el carácter personal se expresa en el cumplimiento individual de las obligaciones laborales, en el derecho al salario que es personal, y en otros aspectos también inseparables de la persona como son los honores, estímulos, reconocimientos que tienen una alta significación, por materializarse a través de los mismos la valoración político social de la labor realizada.

El surgimiento oportuno y sin obstáculos de la relación jurídica laboral, su adecuada realización y su establecimiento constituyen una condición importante por elevar la eficiencia de la producción social.

La relación jurídica laboral colectiva se formaliza con los convenios colectivos de trabajo, que en el socialismo son los acordados entre la administración de una entidad laboral, de una parte, y la representación de la sección sindical correspondiente, por otra; las cuales acuerdan las condiciones de trabajo y la mejor aplicación y exigencia de los derechos y obligaciones

recíprocos que rigen las relaciones laborales en dicha entidad, a fin de impulsar la ejecución de los planes técnicos económicos mediante la gestión educativa y el amplio desarrollo de la actividad e iniciativa de todos los trabajadores. Estos convenios colectivos tienen gran importancia, pues los contratos de trabajo deben ajustarse a los que ellos prevengan, al igual que lo establecido en el Código de Trabajo y la legislación complementaria.

En Cuba las regulaciones de las relaciones jurídicas laborales tienen como objetivo coadyuvar al incremento de la productividad del trabajo y de la eficiencia laboral, al fortalecimiento de la disciplina laboral, y al establecimiento, dentro del marco de la legalidad socialista, de garantías jurídicas para la realización de los derechos de los trabajadores, la elevación del nivel de vida y el cumplimiento de sus deberes.

En el Sistema de Derecho Cubano la relación jurídica laboral se inicia de tres formas: El Contrato de Trabajo; la Elección y la Designación. Se consideran que son estas tres formas por estimarse que en la sociedad cubana las relaciones de trabajo se desarrollan entre individuos que se involucran en un conjunto de tareas, ya sean de producción, de servicios, de dirección, de asesoría o de cualquier otro tipo, por cualquiera de las cuales reciben una retribución que les permitirá satisfacer sus necesidades materiales y espirituales.

Las relaciones jurídicas laborales por designación y que se concreta mediante el nombramiento por la autoridad u órgano facultado, tiene la característica de estar regido por el Derecho Administrativo. La Administración Pública valora quién es el sujeto capaz de desempeñar la ocupación o cargo, pues en él encuentra que posee los requisitos de capacidad de dirección, confiabilidad, discreción, organización, etc. El proceso de designación se consuma en el nombramiento, pero previamente es preciso que el sujeto que se pretende nombrar para que ocupe el cargo en cuestión acepte, ser nombrado, pues sin este requisito, el acto administrativo llamado nombramiento no se perfecciona; de ahí que el Derecho Administrativo haya clasificado al acto

de nombramiento como acto administrativo requerido de coadyuvante⁴. Sin embargo, si bien las reglas de esta rama del Derecho rigen no sólo el acto de la designación sino también el desarrollo de las relaciones jurídicas administrativas internas de ese ámbito, la misma constituye una forma de comenzar a trabajar, y por tanto se suma a aquellas por las cuales se inicia la relación laboral.

Para que se inicie la relación laboral individual, los sujetos que en ella intervienen deben poseer capacidad jurídica, considerándose esta como la aptitud para ser sujetos de derechos y obligaciones, tanto de una persona individual (el trabajador) o jurídica (la entidad laboral).

La personalidad jurídica laboral del trabajador nace cuando el individuo arriba a determinada edad y demuestra tener las condiciones para trabajar, ya sea en su condición de ciudadano o extranjero con residencia permanente o con residencia temporal con permiso de trabajo otorgado por las autoridades competentes.

La personalidad jurídica de la entidad laboral nace con la constitución de éstas, ya sea por resolución, por ley o por los estatutos.

La capacidad jurídica laboral es algo más de lo que establece el Código de Trabajo cubano, pues el punto de este ha sido el de asociarlo a la edad laboral. Si bien es cierto que la edad es un elemento esencial pues es representativo de una determinada madurez física y síquica del trabajador; cuestión que cuenta con una protección jurídica internacional por estar vinculado a la protección e higiene del trabajo.

⁴ HECTOR GARCINI GUERRA, Derecho Administrativo. Ed. Pueblo y Educación. La Habana, 1982, p. 14.

En nuestro derecho positivo, especialmente el Código de Trabajo⁵ establece que la capacidad para concertar contratos de trabajo se adquiere a los 17 años de edad; excepcionalmente pueden concertar contratos los adolescentes de quince y dieciséis años siempre que se cumpla los requisitos exigidos en la ley.

Dentro de los agentes de la administración pública se halla la categoría, de los demás trabajadores de la Administración Pública (si seguimos el hilo conductor del artículo 10 de la Constitución cubana vemos que esta norma le asigna la denominación de empleados), que son aquellos que no son considerados ni dirigentes ni funcionarios (de ahí que dicha categoría tenga un carácter residual). Dentro de los demás trabajadores (o empleados) de la Administración Pública cae un universo variado de personas con diversas actividades a cumplir. Según el profesor Garcini⁽⁶⁾, las funciones administrativas requieren actuaciones de la más diversa índole, resulta difícil y en realidad innecesario clasificar a los trabajadores de no ser en atención a las actividades que realizan en una organización y formar así grupos que comprendan a aquellos que se dedican a tareas que presenten cierta similitud. A tenor de ese criterio distingue entre el grupo técnico (que está formado por los que poseen conocimientos especiales de alguna ciencia, oficio o arte y los aplican a su trabajo dentro de la Administración; y señala como ejemplos a los profesionales, artistas, y obreros calificados que realizan precisamente labores como tales), el grupo administrativo (que tiene a su cargo las funciones preparatorias y ejecutivas de los actos administrativos), y el grupo auxiliar (que es el que desenvuelve trabajos materiales no calificados que no son preparatorios ni de ejecución de los actos administrativos).

Es menester destacar que los agentes de la Administración son responsables de los actos que realicen en ejercicio de la función administrativa y deben responder por ellos cuando afecten intereses o derechos de los

⁵ La Ley No. 49, Código de Trabajo, fue acordada por la Asamblea Nacional del Poder Popular el día 28 de Diciembre de 1984. En las asambleas convocadas para la discusión del anteproyecto, se realizaron más de 269000 intervenciones y la abrumadora mayoría de las intervenciones fue para apoyar su contenido.

⁽⁶⁾ GARCINI GUERRA, HECTOR, ob. cit., pág. 162.

administrados. Este principio de la responsabilidad tiende a la salvaguarda de los derechos e intereses de los últimos frente a la acción de la entidad administrativa y es un mecanismo de defensa contra aquellos que actúan indebidamente a nombre de la mencionada entidad. Además de la infracción de los deberes del oficio, la responsabilidad administrativa puede derivarse de que el agente observe, fuera de la función, una conducta desordenada que lo haga desmerecer en el concepto público, puesto que la reputación privada del agente trasciende al prestigio de la organización administrativa a que pertenece.

Al tratarse de personal de confianza el agente puede ser removido libremente del oficio por el órgano competente que es, salvo que la ley disponga otra cosa, el propio órgano que lo nombró, puesto que la facultad de nombrar trae implícita la de revocar el nombramiento.

1.3 La Idoneidad en nuestro Derecho Positivo.

La idoneidad como requisito para iniciar la relación jurídica laboral en la legislación cubana data del texto del Decreto Ley 40 de 1980, que lo diferenciaba de la aptitud. Se consideraba idoneidad a la tenencia de un conjunto de requisitos extra calificadorio asociados a condiciones incluso subjetivas como la buena presencia, los buenos modales, la discreción, las condiciones morales. La aptitud por el contrario se ha asociado desde esa fecha

Nuestra legislación, en sentido general, ha tratado estos términos en sentido negativo, así los artículos 78 y 79 de la Resolución No. 51 del extinto Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social establece que se considera que un trabajador presenta ineptitud para realizar su trabajo, cuando no realiza las tareas asignadas con la eficiencia y calidad requerida o la adecuada productividad, mientras que el artículo 79 regula que se considera que un trabajador carece de idoneidad para el desempeño de la ocupación o cargo, cuando no tiene o no ha mantenido las condiciones específicas que exigen determinadas actividades o lugares de trabajo, atendiendo a su naturaleza y características, las que deben consignarse en el contrato de trabajo. Algo similar se ha encontrado en la doctrina científica citada por Fita Ortega y que a

continuación referimos: Corro Igelmo define ineptitud como "... la carencia de habilidad, de conocimientos técnicos, de condiciones físicas o psicofísicas " o resumidamente "... incapacidad para realizar determinada labor"; Benítez Lugo en su libro Extensión del contrato de trabajo se refiere a la ineptitud como "... incapacidad, incompetencia, inhabilidad, insuficiencia o desconocimiento del oficio para el cual fue contratado⁷

La jurisprudencia extranjera reconoce a la aptitud y la idoneidad como sinónimos, de manera que no existe diferencias entre ambas ya que la una está implícita en la otra y viceversa.

⁷ Fernando Fita Ortega: La Ineptitud como causa de extinción del contrato de trabajo. Tirant lo Blanch. Colección Laboral, Valencia, 1997,p. 15.



CAPITULO II

CAPITULO II: REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR DESIGNACIÓN EN EL DERECHO POSITIVO CUBANO.

2.1 Consideraciones generales.

Todo ordenamiento jurídico debe estar caracterizado por su organicidad, coherencia y unidad interna, lo que debe expresarse tanto en el plano formal - en su estructura normativa y funcional - como en el plano interno, esencial, de contenido, que tiene que ser el mismo también orgánico, coherente y consecuente.

LA DESIGNACIÓN, puede definirse como la decisión adoptada por un órgano o autoridad debidamente facultado, mediante la cual se determina la persona que debe ocupar un cargo de dirección o desempeñar funciones que requieren de determinado grado de responsabilidad y se formaliza con el nombramiento, que señala el inicio de la relación jurídico laboral.

En nuestro país se aplica la designación⁸ como forma de iniciar la relación laboral de forma general, en tres categorías ocupacionales: Primero; para los dirigentes regulada por el Decreto Ley 196/99, en el caso de que sean cuadros, y por el Decreto Ley 197/99, en el caso de que no lo sean, no obstante éste último puede ser utilizado de forma supletoria al Decreto Ley No. 196/99,

Segundo: para los funcionarios, regulado por el Decreto Ley 197/99 y por la Resolución 16/2000 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Tercero: para los trabajadores no dirigentes ni funcionarios, que laboran en ocupaciones de obreros, trabajadores administrativos y de servicios cuyas características exigen de quienes las desempeñan poseer entre los requisitos de idoneidad demostrada los de confiabilidad y discrecionalidad reconocidos, previo a su designación, regulado por la Resolución No. 15/2000 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

⁸ Ley 49, Código de Trabajo, artículo 62 y 64.

En el momento actual, determinar cuál individuo es el más adecuado para ocupar un puesto de trabajo o cargo en la entidad, se convierte en uno de los procesos claves para lograr el éxito organizacional. Para conseguir esta meta se necesita ser preciso en la selección del personal. La selección del personal es un proceso técnico administrativo mediante el cual la entidad busca, examina e incorpora a determinado puesto de trabajo o cargo a personas idóneas. Entiéndase por trabajadores idóneos no los mejores, aisladamente considerados, sino aquellos que mejor se adecuen a las exigencias concretas de una entidad y un puesto de trabajo, incluyendo los requisitos de seguridad.

Este proceso de selección implica:

1. Realizar un análisis del puesto de trabajo que presupone un estudio de los contenidos y condiciones de trabajo, así como de los requisitos y calificaciones necesarios para ocupar un puesto.

2. Emplear técnicas y métodos de evaluación válidos y confiables para medir las exigencias y requisitos de los puestos de trabajo, a fin de determinar ¿Qué tiene el candidato?.

3. Comparar en todos los casos y de manera flexible ambas variables: ¿Qué se busca y qué se tiene? Con vista a identificar al candidato que posea las condiciones ideales para ocupar el puesto.

En este proceso de selección debe tenerse en cuenta algunos principios como:

→ El proceso de selección es necesario, factible y costeable en virtud de sus ventajas y beneficios.

→ El proceso de selección debe ser permanente.

→ El proceso de selección es flexible, dinámico y específico para cada puesto de trabajo y entidad de que se trate.

2.2 Regulación Jurídica del personal confiable.

La relación laboral de los trabajadores no dirigentes ni funcionarios, que laboran en ocupaciones de obreros, trabajadores administrativos y de servicios cuyas características exigen de quienes las desempeñan poseer entre los requisitos de idoneidad demostrada los de confiabilidad y discrecionalidad reconocidos, previo a su designación, conocidos en el argot popular como personal confiable⁹, está regulada en la Resolución No. 15/2000 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los trabajadores a los que es posible aplicar esta norma jurídica son aquellos que en los cargos u ocupaciones que desempeñan realizan con carácter permanente, tareas o actividades auxiliares, al servicio directo de dirigentes superiores o intermedios del Estado y el Gobierno, directivos de las empresas, unidades presupuestadas, instituciones y entidades nacionales; elaboran, procesan y custodian información clasificada o restringida; organizan y coordinan el trabajo de un pequeño grupo de trabajadores de su categoría ocupacional; tienen bajo su custodia personal recursos materiales y financieros de la entidad; otras tareas de naturaleza similar.

Son sujetos de este tipo de relación laboral los trabajadores designados que ocupan los cargos de jefes de brigadas; encargados de almacén; secretarías ejecutivas, chóferes de ministros, viceministros, directores y otros jefes de entidades.

Los jefes de organismos, órganos y entidades nacionales o los dirigentes en que deleguen, de común acuerdo con el sindicato nacional correspondiente, podrán determinar adicionalmente, la lista de ocupaciones para cuyo desempeño se designan a los trabajadores, lo cual se inscribirá en los

⁹ El Código de Trabajo de Guatemala, establece que trabajadores de confianza son aquellos para cuyo ejercicio básico se requiere que quien lo desempeñe tenga idoneidad moral reconocida o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa; La Ley de Trabajo de México de 1970 en el Artículo 10 plantea que la categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto, son funcionarios de confianza los de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan características generales y los que se relacionan con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

La relación laboral para ocupar estos cargos u ocupaciones por designación se formaliza con el nombramiento mediante escrito firmado por la autoridad u órgano facultado o por delegación de la dirección de la entidad, sin sujeción a las normas y procedimientos aplicables al resto de los trabajadores, respecto a la admisión al empleo y sin que medie contrato de trabajo alguno.

Las regulaciones laborales relativas a vacaciones anuales, seguridad social, maternidad de la trabajadora, salarios, protección, seguridad y medio ambiente en el trabajo, y otras materias laborales, son de aplicación a los designados.

El procedimiento para la aplicación de las medidas disciplinarias y para la solución de los conflictos por inconformidad con las mismas, así como para la reclamación de los derechos laborales es el contenido en el Decreto Ley 176/97 y su legislación complementaria.

A los trabajadores designados se le puede efectuar los siguientes movimientos a iniciativa de la administración, sin que concluya la relación laboral: promoción a un cargo u ocupación; reubicación para un cargo u ocupación, por necesidades de la producción o los servicios o; por solicitud del interesado, de conformidad con lo establecido en la legislación general al respecto; traslado para una ocupación debido a medida disciplinaria.

En los supuestos en que los trabajadores cesan en las ocupaciones para las que fueron designados, por promoción y reubicación ambas para otro cargo u otra ocupación, esta última por necesidades de la producción o los servicios, y no acepten la reubicación asignada injustificadamente, la administración puede dar por terminada la relación laboral.

La relación laboral de los designados puede terminar por iniciativa de la administración debido a las siguientes causas: declaración de disponibilidad del trabajador por amortización de la plaza que ocupaba, siempre que no exista reubicación laboral o existiendo, no sea aceptada por él; pérdida del trabajador de la idoneidad demostrada para el desempeño de la ocupación; vencimiento del plazo invalidez parcial acreditada por peritaje médico, cuando no acepte

injustificadamente las propuestas de reubicación laboral; sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos, cuando excedan de seis meses; vencimiento del plazo de licencia no retribuida para el cuidado de los hijos, sin que la trabajadora se haya reintegrado al trabajo; extinción de la entidad laboral, cuando no exista otra que se reemplace en su lugar, separación definitiva de la entidad por violaciones de la disciplina laboral.

El trabajador designado cuya relación laboral termine por la pérdida de la idoneidad demostrada, salvo cuando ello se trate por aplicación de medida disciplinaria, y no exista la posibilidad de reubicarlo en otra plaza o de recalificarlo por otra ocupación o cargo, recibe una indemnización correspondiente al salario de dos meses. De existir esta posibilidad y el trabajador no apruebe el curso o no acepte la oferta de reubicación, en ambos casos injustificadamente, no tendrá derecho a indemnización.

2.3- Análisis de los resultados.

La Resolución No. 15/2000 del MTSS significa un paso de avance en relación con la legislación que la antecede pues permite a las entidades laborales designar a la persona apta para ocupar puestos de trabajos estratégicos que requieren de confiabilidad y discrecionalidad, busca uniformidad en la aplicación del procedimiento, así como que responda a los intereses del sistema empresarial socialista cubano y que refrende las garantías constitucionales de los trabajadores, todo en aras de buscar la eficiencia en el trabajo y el aumento considerable de la productividad, ampliando la esfera de aplicación de esta categoría ocupacional para aquellos cargos que reuniendo las características establecidas en el apartado anterior, en su desempeño habitual se exigen condiciones especiales de confiabilidad y responsabilidad en determinadas tareas facultando a los jefes de los organismos, órganos y entidades nacionales o los dirigentes en que deleguen, de común acuerdo con el sindicato nacional correspondiente para determinar la lista de ocupaciones para cuyo desempeño se designan a los trabajadores, lo cual se inscribirá en los lineamientos generales para la elaboración de los Convenios Colectivos de

Trabajo de sus respectivos sistemas, concediendo un término de 60 días hábiles posteriores a la fecha de entrada en vigor de la Resolución para emitir los mismos, cuestión que se ha ignorado, no obrando en las entidades de subordinación local la relación de los referidos cargos, no obstante en la mayorías de estas entidades se han incluido en el Convenio Colectivo de Trabajo como un acuerdo entre la administración de la entidad y el sindicato, siendo discutido en Asamblea de Trabajadores.

En nuestro criterio la norma jurídica objeto de análisis significa un paso de avance en relación con la legislación que la antecede pues permite a las entidades laborales designar a la persona apta para ocupar estos puestos de trabajo que requieren de confiabilidad y discrecionalidad, buscando uniformidad en su aplicación, que responda a los intereses del sistema empresarial socialista cubano y que refrende las garantías constitucionales de los trabajadores, todo en aras de buscar la eficiencia en el trabajo y el aumento considerable de la productividad. No obstante adolece de aspectos técnicos necesarios para una adecuada regulación de este tipo de relación laboral: no define que considera idoneidad demostrada, sólo se limita a establecer que estos trabajadores deben poseer entre los requisitos de idoneidad demostrada, los de confiabilidad y discrecionalidad, no estableciendo el procedimiento para que la entidad laboral pueda comprobar que el aspirante posee dicho requisito, cuestión esta que se enfatiza al establecer que la relación laboral se formaliza mediante el nombramiento mediante escrito, firmado por la autoridad u órgano facultado o por delegación de la dirección de la entidad, sin sujeción a las normas y procedimientos aplicables al resto de los trabajadores, respecto a la admisión al empleo y sin que medie contrato de trabajo alguno.

Respecto a los movimientos o traslados hace referencia que “el movimiento de los designados no concluye la relación laboral con la entidad, precisándose como movimientos”: la promoción a cargo u otra ocupación; Reubicación para un cargo u ocupación por necesidades de los servicios o la producción o por solicitud del interesado de conformidad con lo establecido con la legislación laboral al respecto; traslado para otra ocupación debido a medida

disciplinaria; no obstante, para los supuestos de promoción y traslado para otra plaza por necesidades de los servicios o la producción, si no acepta la reubicación asignada injustificadamente la administración puede dar por terminada la relación laboral, siendo preciso significar que la promoción puede considerarse un premio al trabajador por los resultados alcanzados en el desempeño de su labor, por lo que no puede constituir una obligación aceptar la misma; y en cuanto a la terminación de la relación laboral si el trabajador no acepta las ofertas de traslado para otra plaza por necesidades de la producción o los servicios esto va en contra de lo establecido en el Código de Trabajo que establece “que para efectuar el traslado con carácter definitivo por necesidades de la producción o los servicios, se precisa el consentimiento expreso del trabajador”.

Aunque la Resolución 15 del 2000 no hace mención a la suspensión de la relación laboral explícitamente, se aplicaría de forma supletoria lo establecido en el Código de Trabajo, artículo 44 y 45 y lo establecido en el Decreto Ley 197/99, artículo 10, prefiriendo esta última; ahora si la designación se hace mediante escrito resulta necesario, realizar la suspensión de igual forma y además resulta necesario designar a otra persona temporalmente ¿cómo se haría esta designación si la ley no hace mención a una designación provisional?

En cuanto a la terminación de la relación laboral se estipula que “la relación laboral de los designados puede terminar por iniciativa de la administración”. De la lectura del apartado DECIMO se evidencia que solo la administración puede dar por terminada la relación laboral ¿Y entonces dónde queda el trabajador? Si nos remitimos al Código de Trabajo en su artículo 48 b) precisa que el contrato de trabajo termina por iniciativa de alguna de las partes lo que incluye al trabajador, por lo que habría de remitirse a este. También es omisa en cuanto a los términos de aviso previo para dar por terminada la relación laboral, siendo preciso remitirnos al Código de Trabajo que establece los mismos cuando la relación laboral se termina por iniciativa de la administración y cuando la relación laboral se termina por voluntad del trabajador, ¿sería aplicable éste si no se prevee la misma?. La omisión de la

Ley en este caso es mas grave, toda vez que ambas partes tanto la administración como el trabajador se hayan en desventajas y son afectadas sus garantías laborales, no dando solución legal al supuesto de que trabajador decida solicitar la terminación de la relación laboral o cuando la administración da por terminada de forma inmediata la relación laboral.

En el apartado décimo inciso b) establece como causales de terminación de la relación laboral específicamente la pérdida de la idoneidad demostrada para el desempeño de su ocupación, siendo preciso preguntarse ¿Quién determina que el trabajador perdió la idoneidad?, además aunque en el apartado decimotercero hace alusión de forma indirecta a las posibilidades que se le da al trabajador designado cuando pierde la idoneidad demostrada, bien pudiera separarse en un apartado las cuatro opciones a tener en cuenta por la administración cuando tiene esta situación: recalificarlo por otra ocupación o cargo; reubicarlo en otra plaza; dar por terminada la relación laboral cuando no acepte la recalificación o reubicación; el pago de una indemnización correspondiente al salario de dos meses cuando no halla posibilidad de reubicarlo en otra plaza o de recalificarlo por otra ocupación o cargo.



CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

La Resolución No. 15/2000 presentan las siguientes deficiencias en su formulación:

PRIMERA: No define que considera Idoneidad Demostrada;

SEGUNDA: No ofrece la posibilidad para que la administración pueda comprobar si el aspirante reúne los requisitos para ocupar la plaza;

TERCERA: Existe una contradicción entre el apartado octavo y el apartado noveno, toda vez que el primero consigna que los movimientos o traslados no concluyen la relación laboral con la entidad sin embargo en el apartado noveno, se precisa que en el caso de negación injustificada por parte del trabajador de los movimientos preceptuados en los incisos a) y b), traerían como efecto la terminación de la relación laboral, siendo contraproducente tal determinación por que en el caso del inciso a) que es una promoción se infiere que esta sea un premio al desempeño de su trabajo por tanto su aceptación no debe ser obligatoria y por tanto su negación no puede traer tales efectos negativos para el trabajador y en el caso de la reubicación esta implica un traslado y estos tienen que ser con el consentimiento del trabajador, tal como lo establece la ley 49, por tanto este último apartado atenta contra un precepto de carácter general, estipulado en el Código de Trabajo;

CUARTA: No hace mención a la suspensión de la relación laboral;

QUINTA: Es totalmente omisa en cuanto a la terminación de la relación laboral por iniciativa del trabajador; no prevee los términos de aviso previo para dar por terminada la relación laboral tanto por la administración como por el trabajador;

SEXTA. En el apartado décimo tercero, hace alusión de forma indirecta a las posibilidades que se le da al trabajador designado cuando pierde la idoneidad demostrada, pudiera separarse en un apartado independiente donde se incluya las cuatro posibles soluciones que puede dar la administración cuando se de esta situación.



RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

En base a las deficiencias detectadas en la formulación de la Resolución 15/2000 del MTSS, se recomienda las siguientes:

PRIMERA: Se debe incluir el procedimiento para que la administración pueda comprobar que el aspirante reúne los requisitos para ocupar la plaza.

SEGUNDA: Debe atemperarse al principio general establecido en el Código del Trabajo de que los movimientos o traslado siempre deben efectuarse con el consentimiento del trabajador y no conllevar a la terminación de la relación laboral;

TERCERA: Debe incluir la suspensión de la relación laboral por las causas generales que establece el Código del Trabajo;

CUARTA: Debe regular la terminación de la relación laboral por iniciativa del trabajador con los términos de pre avisos para ambas partes; que se describa de forma independiente las soluciones que brinda la administración cuando hay pérdida por el trabajador de la idoneidad demostrada.



BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- Albaladejo, Manuel. Derecho Civil. Introducción y Parte General / Manuel Albaladejo .. - Barcelona: Editorial Bosch, 1996.-
- Baltasar Cavazos, Flores. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales.. Orientaciones prácticas – teóricas / Flores Baltasar Cavazos.. – México: Editorial Trillas SA, 1984.-
- Clemente Díaz Tirso. Derecho Civil. Parte General / Tirso Clemente Díaz.. – La Habana: Editorial Universitaria. ENPES, 1984.-
- De Buen, Día. Introducción al estudio del Derecho Civil / Día de Buen.. – México: Editorial Porrúa, SA, 1984.-
- De Buen L, Néstor. Derecho del Trabajo / Néstor L de Buen .. – novena edición. México: Editorial S. A, 1994 .- 559
- Díaz Pairó, Antonio. Teoría General de las Obligaciones / Antonio Díaz Pairó .. – Habana: Editorial Universitaria, ENPES, 1989 .-
- Puig Jaen, V. Derecho Civil. Parte general / V. Puig Jaen .. – Madrid: Editorial Madrid, 1928 .- 27 – 45 p
- Díez Picazo, Luis. Sistema de Derecho Civil / Luis Díez Picazo .. – Madrid: Editorial Tecnos, 1984 .-
- Enneccerus y Nipperdey. Tratado de derecho Civil. Parte general/ Nipperdey .. – Barcelona: Editorial Barcelona, 1953 .-
- Fernández Bulté, Julio. Filosofía del Derecho / Julio Fernández Bulté.. – La Habana: Editorial Félix Valera, 1997 .-
- García Valdecasa, Guillermo. Parte General del Derecho Civil Español / Guillermo García Valdecasas .. – Madrid: Editorial Civitas, 1983.-

- Guillen Ladrián, Dr. Francisco. La codificación del Derecho Laboral en Cuba / Dr. Francisco Guillen Ladrián ..- La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1979 .- 208 p
- Larenz, K. Derecho Civil. Parte general / K, Larenz ..- Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch, 1995 .-
- Menéndez, E. El nuevo Derecho / E, Menéndez ..- La Habana: Editorial Lex, 1946.-
- Palomino, Teodosia SA, El Derecho al trabajo, La automatización y el desempleo/ A. Teodosia Palomino ..- Colombia: Editorial Librería del Profesional, Bogota, 1987.-

LEGISLACIÓN

- Cuba, Asamblea Nacional del Poder Popular. Constitución de la República de Cuba - La Habana. 1992.-
- Cuba, Asamblea Nacional del Poder Popular. - Ley No. 49/84: Código de Trabajo – La Habana, 1984.-
- Cuba, Consejo de Estado. Decreto Ley 187/1998: Bases del Perfeccionamiento Empresarial – La Habana, 1998.-
- Cuba, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución No. 12/1998: Reglamento para la aplicación de la política laboral y salarial en el Perfeccionamiento Empresarial- La Habana,1998.-
- Cuba, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución No. 15/2000 – La Habana, 2000 .-
- Cuba, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución No. 16/2000- La Habana, 2000 .-
- Cuba, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución No. 8/2005 – La Habana, 2005 .-