

UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS
“CARLOS RAFAEL RODRÍGUEZ”
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS.
DEPARTAMENTO DE DERECHO.

Tesis presentada en opción al grado de Licenciado en Derecho.

Título: Solución de conflictos en materia de disciplina laboral.

Autor: Daimarys Cruz Rojas.

Tutor: MSc. Aliorgin Monzón Betancourt.

Consultante: Jose Alberto Dueñas Fragozo.

Curso 2009- 2010.

Carlos Rafael Rodríguez

Hago constar que el presente trabajo fue realizado en la Universidad de Cienfuegos, como parte de la culminación de los estudios en opción al grado de Licenciado en Derecho; autorizando a que éste sea utilizado por la institución para los fines que estime conveniente, tanto de forma parcial como total y que además no podrá ser presentado en eventos, ni publicado sin la aprobación de su autor.

Firma del autor

Los abajo firmantes certificamos que el presente trabajo ha sido realizado según acuerdo de la dirección del centro y cumple con los requisitos que debe tener un trabajo de esta envergadura, referido a la temática señalada.

Firma del tutor

Información Científico Técnica.
Nombres y Apellidos.
Firma.

Computación.
Nombres y Apellidos.
Firma.



Pensamiento

“La disciplina laboral debe establecerse sobre la base de la dignidad, la moral, la vergüenza y el espíritu colectivo de los hombres.”

Fidel Castro.



Dedicatoria

DEDICATORIA

A la memoria de mi abuela quien tanto deseó este momento.



Agradecimientos

AGRADECIMIENTOS

No quisiera dejar pasar por alto este momento sin expresar mi agradecimiento a todas las personas que de una forma u otra han colaborado en la realización de este trabajo:

A mis padres, por estar siempre a mi lado, por el afecto, el cariño y la comprensión brindada, por el amor que me profesan y por enseñarme que en la vida las cosas se logran con sacrificio y esfuerzo.

A mi tío, por su apoyo constante y guía incondicional en mis proyectos futuros.

A toda mi familia, por confiar en mí y haberme estimulado en todo momento.

A mi novio, que con tanta paciencia ha estado a mi lado, por estar conmigo en los momentos difíciles de la vida y por brindarme su amor incondicional.

A mi tutor, por sus invalorable razonamientos y explicaciones, con el que he aprendido mucho más que Metodología y Derecho Laboral.

A mis amigas, por darme aliento y creer en mí y demostrarme su verdadera amistad en los momentos que más las necesité.

A mis amigos y compañeros de estudio, por contribuir a formarme como buena revolucionaria.

A mis profesores, por los conocimientos adquiridos y brindarme su apoyo durante mis 5 años de estudio.

A todos los que he mencionado y a todos los que no pude mencionar pues el listado sería interminable. Para todos simplemente,

Muchísimas Gracias.



Resumen

RESUMEN

La necesidad de cambios normativos para la solución de conflictos laborales en materia de disciplina, dada las actuales deficiencias que presenta el procedimiento laboral cubano; esta investigación fundamenta nuestras consideraciones con el objetivo de establecer un ordenamiento único que satisfaga dicha problemática. Se enuncian las particularidades de los antecedentes del Derecho Laboral Cubano y la disciplina laboral como bien jurídico; así como las conductas que violan la misma para lograr un adecuado comportamiento.

Basado en estudios doctrinales y en la observación de la praxis se explican los principios procesales, se exponen las medidas disciplinarias y se realiza un análisis del procedimiento laboral vigente y en consonancia con esto se fundamentan nuestras propuestas de modificaciones.

De modo conclusivo se realizó encuestas y entrevistas a juristas especializados en la materia que permitieron dotar a la investigación del componente práctico de aplicación de la norma jurídica. De ella se expone una visión sistematizada de los resultados, materializándose en propuestas de modificaciones que redundan en el perfeccionamiento del procedimiento laboral cubano.

SUMMARY

The necessity of normative changes for the solution of labor conflicts as regards discipline, given the current deficiencies that it presents the Cuban labor procedure; this investigation bases our considerations with the objective of an unique classification that satisfies this problem settling down. The particularities of the antecedents of the Cuban Labor Right and the labor discipline are enunciated as very juridical; as well as the behaviors that violate the same one to achieve an appropriate behavior.

Based on doctrinal studies and in the observation of the practice the procedural principles are explained, the disciplinary measures are exposed and he/she is carried out an analysis of the effective labor procedure and in consonance with this our proposals of modifications are based.

In a conclusive way he/she was carried out surveys and interviews to jurists specialized in the matter that you/they allowed to endow to the investigation of the practical component of application of the artificial norm. Of her a systematized vision of the results is exposed, being materialized in proposals of modifications that redound in the improvement of the Cuban labor procedure.



	CONTENIDO	PÁGINA
	Introducción.-----	1 - 8
Capítulo I	Antecedentes Procesales del Derecho Laboral Cubano.-----	
	-----	9 - 36
1.1	Generalidades. Constitucionalidad y Derecho Laboral.-----	9 - 10
1.2	Antecedentes Procesales.-----	11 - 12
1.2.1	Etapa Colonial.-----	12 - 14
1.2.2	República Mediatizada.-----	14 - 18
1.2.3	Etapa Revolucionaria.-----	18 - 26
1.3	La disciplina laboral como bien jurídico.-----	26 - 28
1.4	Conductas violatorias de la disciplina laboral.-----	28 - 33
1.5	Imposición de las medidas disciplinarias.-----	33 - 35
1.6	Notificación de la medida disciplinaria.-----	35 - 36
Capítulo II	El Sistema de Justicia Laboral actual en Cuba. Principios materiales.-----	37 - 63
2.1	Principios que rigen en el procedimiento, en materia laboral cubana.-----	37 - 40
2.2	Medidas disciplinarias en el logro de la disciplina laboral.-----	40 - 46
2.3	La temporalidad en la aplicación de las medidas disciplinarias.---	47 - 48
2.4	La rehabilitación de los sancionados laboralmente.-----	49 - 51
2.5	El procedimiento para la solución de los conflictos ante el Órgano de Justicia Laboral de Base.-----	51 - 55
2.6	El procedimiento para la solución de los conflictos en la vía judicial: los Tribunales Municipales Populares.-----	56 - 58
2.7	El procedimiento de Revisión.-----	58 - 62
2.8	El procedimiento para la solución de los fallos de los Órganos de Justicia Laboral de Base no ajustados a la ley.-----	62 - 63
Capítulo III	La solución de conflictos laborales en materia de disciplina, experiencias en la provincia de Cienfuegos.-----	64 - 81
3.1	Caracterización de la disciplina laboral en la provincia de Cienfuegos.-----	64 - 66
3.2	Determinación de necesidades de modificación normativa.-----	66 - 68
3.3	Análisis del informe estadístico de procesos sobre materia laboral.-----	68- 70
3.4	Descripción y análisis de la muestra.-----	70- 75
3.4.1	Encuesta aplicada a profesores que imparten Derecho Laboral y asesores jurídicos.-----	75- 77
3.4.2	Resultados de entrevistas aplicadas a Jueces de la Salas de lo Laboral de los Tribunales Municipales Populares.-----	77- 79
3.4.3	Regularidades encontradas en el desarrollo de la investigación que sustentan la propuesta de modificación normativa.-----	79- 80
3.4.4	Propuestas de modificación normativa al Sistema de Justicia Laboral.-----	80 - 81
Conclusiones	-----	82
Recomendaciones	-----	83
Bibliografía	-----	
Anexos	-----	



Introducción

INTRODUCCION

El Derecho Laboral Cubano ha recorrido un largo camino a partir del triunfo revolucionario para lograr encontrar fórmulas encaminadas a cumplir los imperativos procesales que este Derecho requiere, indisolublemente ligadas al interés de que los conflictos de trabajo fueran resueltos en una primera oportunidad en el centro laboral en el cual se suscitó, propósito muy bien fundamentado, en primer orden por contribuir a elevar la conciencia de los trabajadores y administraciones y a perfeccionar las relaciones de trabajo, y en segundo lugar para actuar con inmediatez, principio que impera en el derecho laboral, también permite aprovechar las vivencias del propio colectivo laboral donde tuvo su origen, tratando de que no se desvirtúen los hechos, mal que conlleva la dilación del conocimiento del conflicto, objetivo estrechamente ligado a la necesidad de imprimir una mayor celeridad a su solución; es bueno significar que este conocimiento del conflicto por parte del colectivo laboral con antelación a la intervención de la vía judicial ha pasado distintas etapas, desde un papel simplemente conciliatorio de los Consejos del Trabajo hasta el ejecutivo que actualmente tienen los Órganos de Justicia Laboral de Base en la vigente legislación laboral.

También debemos apuntar como característica importante de nuestro Derecho Laboral y que nos ha favorecido históricamente, es que se ha tratado de sostener la solución de los conflictos por tribunales colegiados y especializados en la materia laboral, primeramente en tribunales laborales administrativos, controlados por el Ministerio del Trabajo y después de los cambios operados con la Constitución de 1976, en tribunales integrados al sistema jurisdiccional, y aunque aún no se ha podido lograr esta especialización en todos los tribunales provinciales y municipales, en los de mayor radicación existen jueces laboralistas dedicados únicamente a solucionar conflictos de trabajo, estamos convencidos de la importancia de esta especialización, esta materia requiere una dedicación perenne y estar atentos al más ligero cambio que acontece en el perfeccionamiento de nuestro sistema social para poder dar soluciones racionales pues, inexorablemente, todo cambio de esta naturaleza incide, de una u otra manera, en la política laboral.

Para que exista un conflicto laboral, como mínimo deben estar presentes las dos partes más importantes que constituyen la esencia de una relación jurídica-laboral: de una parte el trabajador y de la otra el empleador, sin lugar a dudas ambas contraen derechos y obligaciones y sus incumplimientos, pueden dar lugar al surgimiento de conflictos, comúnmente conocemos en nuestro derecho del trabajo a estas partes con los nombres genéricos de: trabajador y administración.

Los litigios laborales tienen dos fuentes esenciales de surgimiento, las que tienen su origen en conflictos relacionados con la disciplina del trabajo y los creados por reclamaciones formuladas por trabajadores que consideran vulnerado un derecho que la ley sustantiva le concede, sea de naturaleza económica, o sea cual fuere su origen, intervienen dos vías fundamentales, una prejudicial y la judicial. La primera y a la que ya nos hemos referido, la constituyen **los ÓRGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE**, la segunda los **TRIBUNALES POPULARES** integrados al sistema jurisdiccional ordinario, fundamentalmente en secciones de la especialidad a nivel municipal y en la Sala de lo Laboral del máximo Órgano de Justicia en nuestro país, el Tribunal Supremo Popular.

Podemos resumir que le corresponde a los Órganos de Justicia Laboral de Base y a los Tribunales dirimir los conflictos que se suscitan en el ámbito del trabajo y ser garantes, por mandato del pueblo, del disfrute de la justicia social dentro de los límites de las realidades económicas y el esfuerzo de todos los que participan en la vida laboral y económica del país, y si bien, como ya hemos expuesto, no contamos con una Ley de Procedimiento independiente, se han creado las bases para lograrla, contando en la actualidad con un procedimiento sencillo y ágil para la solución de los litigios surgidos entre las partes que integran las relaciones de trabajo, seguiremos trabajando para perfeccionarlo no podemos obviar que, como refrenda nuestra Constitución, la República de Cuba es un Estado Socialista de obreros y campesinos y demás trabajadores manuales e intelectuales, en consecuencia debemos contar con un fuerte y sólido Derecho Laboral que haga posible y eficaz el cumplimiento de los derechos de los trabajadores cubanos.

El Decreto Ley¹ dispone de ocho capítulos y veintisiete artículos los que abordan las cuestiones generales que norman el proceso, que debido a la imposición de medidas disciplinarias pudiera suscitarse entre los trabajadores o entre estos y las administraciones de las entidades laborales, con especificidad de aquellas y envistiendo de facultad para dirimir los mismos a los Órganos de Justicia Laboral de Base y los Tribunales Populares.

En la actualidad en materia de disciplina laboral la administración, en ocasiones, impone medidas disciplinarias no acorde a la magnitud de la indisciplina cometida, infringiendo preceptos legales, lo que provoca inconformidades en los trabajadores.

Es por ello, que el Derecho debe desarrollarse, y encaminarse hacia aquellas esferas en que los valores predominantes de una sociedad exijan determinada regulación de la fuerza político-normativa del Estado.

Diversos autores cubanos y de otros países han abordado el tema sobre la solución de conflictos laborales. En Cuba autores como: Guillén (1985), Pascual (1989), de la Cueva (2003), Martín (2004), Viamontes (2007), entre otros en el ámbito internacional se cuenta con los Doctores: Cabanellas (2005), Palomino (2006), López (2006), Para el desarrollo y profundización del estudio del tema, se realizó una búsqueda de lo que doctrinalmente en el país existe sobre la solución de conflictos en materia de disciplina laboral.

Se han realizado investigaciones referidas al estudio crítico del Sistema de Justicia Laboral en nuestro país, los principales trabajos que se revelaron en los últimos años y que fueron consultados, se efectuaron en la Universidad Central Marta Abreu de la provincia de Villa Clara mediante la vía del Trabajo Científico Estudiantil, realizándose Trabajos de Diploma: Pérez (2003), Sotolongo (2005), y Siverio (2005). Estos trabajos constituyen conocimientos sistematizados del tema, pero enuncian criterios sobre realidades parciales del problema o fenómeno analizado; haciéndose así difícil abordarlo desde posiciones más avanzadas que se sustentarán en estudios verdaderamente científicos y/o preliminares, pretendiendo entonces constituir la presente investigación, un aporte viable y un paso más en el ámbito del derecho, que

¹ Decreto-ley 176 de 15 de Agosto de 1997 del Sistema de Justicia Laboral Cubano.

de manera coherente permita a nuestro país con sólidos argumentos la toma de decisiones normativas.

Trata entonces este trabajo, de poner relieve la problemática general que existe alrededor de una realidad fáctica y del respaldo de la legislación cubana en materia laboral referente a la necesidad de cambios normativos en la solución de conflictos laborales en materia de disciplina.

Sirva pues, este trabajo investigativo para complementar estas modificaciones, partiendo de las sugerencias de algunas soluciones que de estimarse válidas daría al traste con aquellos problemas cuya causa se asocia unas veces al vacío legislativo y otras a la improcedencia del tratamiento hasta hoy previsto, trayendo consigo la laceración del espíritu de los trabajadores que son en definitiva, la parte más sensible sujeta a esta legislación.

El **problema científico** de la investigación queda definido de la siguiente forma: ¿Cómo contribuir en la solución de conflictos laborales en materia de disciplina de acuerdo a las exigencias de las relaciones económicas actuales?

El **Objeto de Investigación:** Los conflictos en materia de disciplina laboral entre los trabajadores y las administraciones de las entidades.

El **Campo de Acción:** La impartición de justicia en los procesos laborales en materia de disciplina.

Idea a Defender:

La introducción de cambios normativos en materia de procesos laborales, garantizarán la solución de conflictos acorde a las exigencias de las relaciones económicas actuales, sustentado en un proceso de determinación de necesidades, de modo que estos puedan ser dictados sobre la base de la razón, la ciencia y la lógica.

Para dar solución a esta problemática se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo General:

- Fundamentar la necesidad de cambios normativos para la solución de conflictos en materia de disciplina basado en las relaciones económicas actuales, en la razón, la lógica y la ciencia.

Objetivos Específicos:

- Elaborar los fundamentos teóricos de los procesos laborales, a partir de su evolución histórica, y las conductas violatorias de la disciplina.
- Referenciar los procedimientos laborales en materia de disciplina, desde la aplicación de las medidas disciplinarias.
- Identificar las principales deficiencias en los procesos disciplinarios.

En correspondencia con el problema y los objetivos se trazaron las siguientes **Tareas Científicas:**

1. Realizar búsquedas bibliográficas que permitan la construcción de un marco teórico ajustado a la base doctrinal del problema formulado.
2. Recopilar precedentes legislativos y judiciales de los procesos objeto de estudio.
3. Recopilar información de la interpretación de los procesos objeto de estudio en el Sistema de Justicia Laboral Cubano.
4. Elaboración de la Propuesta de modificación al Sistema de Justicia Laboral Cubano, en cuanto a solución de conflictos en materia de disciplina.

Durante la investigación fueron aplicados los métodos reconocidos por la Metodología de la Investigación Socio-jurídica, los que se complementan con el fin de alcanzar los objetivos planteados en la misma, siendo explicados de la siguiente manera:

Métodos Teóricos:

Método Histórico-lógico: Posibilitó el conocimiento de los antecedentes del Derecho Laboral Cubano.

Método Analítico-sintético: Sus procedimientos de análisis y síntesis sirvieron para comprobar la aplicación del Decreto- Ley 176/1997 del Sistema de Justicia Laboral.

Del Método Teórico Jurídico: Se empleó en toda la investigación desde su concepción hasta el momento de elaborar las conclusiones y el trabajo final y en el

análisis de los conceptos relacionados con la solución de conflictos en materia de disciplina laboral.

El Exegético – analítico: Este método se utilizó para realizar diversos análisis o valoraciones en función de estudios teóricos doctrinales mediante el cual se realizaron los análisis de diferentes normas en su contexto normativo y social.

Método de análisis histórico: Se utilizó para profundizar en la búsqueda o confirmación del pasado del Derecho Laboral Cubano.

Métodos Empíricos:

Entrevistas a especialistas: Se aplicó con el objetivo de conocer sobre los procesos laborales en materia de disciplina para comprobar la correspondencia existente entre el Derecho y las relaciones socioeconómicas sobre las que se erige y tutela.

Encuesta: Se empleó con el objetivo de evaluar el desarrollo de los procesos laborales, en materia de disciplina.

Los métodos **matemáticos y estadísticos** permitieron determinar la muestra objeto de estudio, tabular los datos empíricos obtenidos y establecer generalizaciones apropiadas a partir de ellos.

Universo: Los asuntos laborales tramitados por los Órganos de Justicia Laboral de Base y por los Tribunales Municipales Populares de la provincia de Cienfuegos.

Muestra: Los asuntos laborales tramitados por los Órganos de Justicia Laboral de Base y por los Tribunales Municipales Populares de Cienfuegos, Lajas, Cruces, Palmira.

El ***aporte de la investigación*** desde el punto de vista práctico se consolida en una propuesta de cambios normativos en materia de procesos laborales, sustentado en un proceso de determinación de necesidades, y análisis estadísticos desde las diferentes fases en que transcurre la solución de conflictos laborales en materia de disciplina.

La ***novedad del tema*** se precisa en la concepción de que es un tema que se ha tratado con una perspectiva descriptiva y no a partir de análisis de resultados estadísticos y de un diagnóstico de carácter social siendo preciso que los

trabajadores conozcan sobre este asunto y las garantías procesales que resultan necesarias en las relaciones económicas actuales.

Resultados esperados: El informe de los resultados de esta investigación podrá originar un material de referencia bibliográfica actualizada sobre el tema estudiado, contribuyendo a aportar elementos nuevos de análisis teórico que proporcionarán una valoración más objetiva de la necesidad de introducción de cambios normativos en la solución de conflictos en materia de disciplina laboral.

La tesis se estructuró de la siguiente forma:

Introducción: Descripción introductoria de la situación teórico-práctica en Cuba en relación con la problemática estudiada, actualidad del tema, novedad, exposición del diseño metodológico de la investigación y descripción de la estructura de la tesis.

Capítulo 1: Es el resultado de la revisión bibliográfica en torno al tema objeto de investigación, que constituye el marco teórico referencial, donde se abordan aspectos relacionados sobre los antecedentes procesales del Derecho Laboral Cubano, las conductas violatorias de la disciplina laboral, la imposición de medidas disciplinarias, así como su notificación.

Capítulo 2: Se ponen de manifiesto los principios fundamentales del Derecho Laboral Cubano, las medidas disciplinarias en el logro de la disciplina laboral, la temporalidad en la aplicación de las mismas, la rehabilitación de los trabajadores sancionados laboralmente, así como los procedimientos para la solución de los conflictos ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, en la vía judicial, el Procedimiento de Revisión y por último el procedimiento para la solución de los fallos de los Órganos de Justicia Laboral de Base no ajustados a la ley.

Capítulo 3: Se analizan los resultados de los instrumentos aplicados para la determinación del estado actual del problema y por último se realizó valoraciones en torno a la propuesta de modificación normativa.

La autora del trabajo considera que es importante clarificar cómo se entiende en los límites de esta investigación los siguientes conceptos:

Conflicto: “Voz que se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas”. Cabanellas (2005). La palabra conflicto proviene del latín conflictus, que significa,

combate, lucha, pelea. Los conflictos laborales son las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo; son las diferencias que puede suscitarse entre trabajadores y patronos, o solo entre aquellos o entre estos, a consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o incumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. Hernández (2005).

“Es lo que la gente piensa sobre la realidad, más que la realidad misma, lo que cuenta, no como divergencia de intereses, sino como la percepción de una divergencia de intereses”.Rubin (2003)

Laboral: Perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social. Hernández (2005)

Conflicto laboral: (entendido como controversia, divergencia o disputa, manifestada entre trabajadores y empresarios) se suele clasificar según los sujetos enfrentados y las materias sobre las que verse el conflicto. Ello lleva a la distinción clásica entre conflictos individuales y conflictos colectivos; jurídicos o de intereses y una combinación de ambos”.Fernández (1992)

“Las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo”. De la Cueva (2003).

Disciplina: “Consiste en la observancia inalterable de las normas de conducta vigentes en el medio social donde se desenvuelve requiere el apoyo de una estructura jurídica cuyo objetivo sea su materialización en las distintas esferas de la actividad social”. Santiago (1989).

Disciplina Laboral: “Es obligación individual y colectiva de todos los trabajadores, sin excepción, y constituye un elemento esencial para la consecución de los objetivos económicos y sociales en que están empeñados los trabajadores”. Santiago (1989).

La autora de esta investigación coincide con la conceptualización de Hernández (2005) opinando que conflicto laboral es aquel que enfrenta a trabajadores y empresarios y tiene lugar cuando las partes mantienen posiciones tan antagónicas como para no llegar a un acuerdo, por lo que puede abocar a la ruptura o a la remisión a algún arbitraje.



Capítulo I

CAPITULO I: ANTECEDENTES PROCESALES DEL DERECHO LABORAL CUBANO.

1.1. Generalidades. Constitucionalidad y Derecho Laboral.

Resulta importante señalar que todas las instituciones del Derecho Laboral Cubano tienen rango constitucional ya que no podríamos explicar nuestro derecho laboral, ni los diferentes procedimientos y la forma en que se resuelven los conflictos del trabajo, sin antes mencionar, aunque sea brevemente, las normas establecidas en nuestra Constitución que consagran el derecho al trabajo, tanto de hombres como de mujeres, y los principios sobre los cuales se sustentan las normas jurídicas que procesalmente deben dar la garantía del pleno goce y disfrute de estos derechos.

De manera que la esencia y naturaleza del Derecho Laboral en Cuba, y de manera particular su procedimiento prejudicial y judicial como más adelante se explicará, están determinados por la esencia y naturaleza de las normas que en la materia se establecen en nuestra Constitución, a la que deben darle, repito, garantías de estricto cumplimiento como “Ley primera de los hombres”, en nuestro país.

El 24 de febrero de 1976, fue proclamada la Constitución de la República de Cuba, estableciendo en su artículo primero el carácter socialista del Estado Cubano, independiente y soberano, organizado para todos y el bien de todos.

Dicha Constitución sentó definitivamente las bases y fundamentos políticos, sociales y económicos del Estado.

Dio vida a la actual estructura y organización del Estado y del Gobierno dejando atrás un período que comenzó en 1959 donde se crearon las bases de la actual sociedad cubana.

En el Capítulo VI “Igualdad” los artículos 41 y 42 consagran el derecho de igualdad al proclamar que “Todos los ciudadanos gozan de iguales derechos y están sujetos a iguales deberes”. Prohíbe la discriminación por motivos de raza, color de la piel, sexo, origen nacional, creencias religiosas y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. Tienen acceso según sus méritos y capacidades a todos los cargos y empleos y a ascender en la vida laboral.

Estos dos artículos nos llevan de la mano al tema que nos ocupa: los derechos, deberes y garantías fundamentales de los ciudadanos, con especial referencia al trabajo.

El artículo 45 del texto constitucional se expresa: “El trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano”.

“El trabajo es remunerado conforme a su calidad y cantidad; al proporcionarlo se atienden las exigencias de la economía y la sociedad, la elección del trabajador y su aptitud y calificación; lo garantiza el sistema económico socialista, que propicia el desarrollo económico y social, sin crisis, y que con ello ha eliminado el desempleo y borrado para siempre el paro estacional llamado “tiempo muerto”.

Este artículo define el derecho al trabajo también como un deber y un motivo de honor, remunerado según su calidad y cantidad, se tiene en cuenta la aptitud y calificación del trabajador. Estos extremos en ocasiones son objeto de controversias a dirimir en los órganos encargados de la impartición de la justicia laboral, sea por argumentar un mejor derecho por una de las partes en conflicto (administración trabajador), o por violaciones de la disciplina del trabajador por la comisión de faltas disciplinarias previamente establecidas en las leyes y normas complementarias.

“Cada trabajador está en el deber de cumplir cabalmente las tareas que le corresponden en su empleo”. Artículo 45.

Con relación a los derechos de la mujer en el trabajo, el artículo 44 de la Constitución establece la plena igualdad frente al hombre en lo económico, político, cultural y social, garantiza a la mujer las mismas oportunidades y posibilidades que el hombre en su participación en el desarrollo del país.

Cualquier posible discriminación en el trabajo por su condición de mujer para ocupar plazas o cargos, es susceptible de reclamación por la vía de los Órganos de Justicia Laboral de Base u otros procedimientos especiales establecidos, según el caso.

Dicha Constitución fue sometida a reformas, aprobadas por la Asamblea Nacional del Poder Popular en julio de 1992 las que se tuvieron en cuenta en estas breves reflexiones, necesarias para un primer contacto con normas específicas del Derecho Laboral Cubano.

1.2. Antecedentes Procesales:

Intentando ofrecer alguna orientación con respecto al surgimiento del DERECHO LABORAL como ciencia jurídica perfectamente sistematizada y autónoma, destacados doctrinólogos de reconocimiento universal, han coincidido en asociar el nacimiento de tan apasionante rama con las detonaciones que inevitablemente produjo en todo el orbe la Revolución Industrial. Claro está, este criterio tiene algunos detractores porque no todos los estudiosos del tema lo consideran así, o sea, para algunos el surgimiento del Derecho Laboral no está necesariamente ligado a la Revolución Industrial.

Sin menospreciar el criterio de aquellos que dejan claras sus posiciones señalando una ubicación anterior a tal acontecimiento, nos identificamos con quienes lo ven como un resultado o consecuencia de aquel, sin que ello signifique la ruptura o el aislamiento con otros sucesos, que en la misma medida posibilitaron el advenimiento del Derecho Laboral como una especialidad independiente dentro de la superestructura del Derecho y que creemos necesario apuntar, tenemos por ejemplo:

- La invención de la máquina de vapor en 1760 y su introducción en las industrias.
- “El aparente nivel de igualdad que manifestaba los postulados enarbolados por la Revolución Francesa que indujo a los obreros al error de considerarse con iguales derechos con respecto a sus patronos, animándolos a pedir de aquellos, reivindicaciones laborales.”²
- El surgimiento de la sociedad capitalista a través de la Revolución Burguesa, esto es el cambio en la titularidad de los medios de producción y su consecuencia fundamental: el trabajo asalariado.

Al margen de tales discusiones el hecho cierto es que en todos los países con menor o mayor fuerza fue gestándose en lo sustantivo un cuerpo de normas sobre las

² Valdés Asan, Jorge; Echerri Ferrandiz, Fernando: El Sistema de Justicia Laboral cubano. Apuntes y Reflexiones, publicación electrónica, CD II Congreso Internacional del Derecho Procesal del Trabajo, Caracas, Venezuela, 2004, p4.

relaciones, condiciones, protección del trabajo y por otra parte en lo adjetivo se fue asimilando el aparato jurisdiccional ya existente en la competencia, para resolver los conflictos que emanaban de aquel campo y con el transcurso del tiempo se fueron creando, por la necesidad existente, nuevos métodos y órganos con igual propósito.

No podemos dejar de mencionar tampoco el gran papel que desempeñó la labor política y teórica de los fundadores del comunismo, Marx y Engels, en la conciencia de clase de los trabajadores.

Siendo estos los reveladores de las leyes fundamentales del desarrollo de la sociedad, creadores de la teoría científica de la lucha de clases y consecuentemente demostradores del papel histórico universal del proletariado en la destrucción del sistema capitalista de explotación.

Cuba no escapa a este sistema y entendemos que las vicisitudes de la administración de justicia laboral y las peculiaridades de su organización actual son el reflejo del mismo.

El surgimiento del Derecho Laboral en Cuba, como en todas partes, está indisolublemente ligado al surgimiento de la clase obrera y de su lucha por mejores condiciones de vidas. Pero es necesario apuntar que “en Cuba durante la época colonial no podemos hablar de la existencia de un Derecho Laboral pues estábamos en presencia de un estado esclavista por lo que las relaciones de producción eran netamente esclavistas.”³ Sin embargo dentro de esta larga etapa de cuatro siglos, si podemos encontrar algunas disposiciones que regularon determinadas situaciones laborales.

1.2.1 Etapa Colonial.

Algunas de estas disposiciones son por ejemplo:

Las Ordenanzas de Burgos de 1512 que pueden considerares como el primer intento de organizar el trabajo y la seguridad del indio sobre el tiempo de labor, el descanso, el trabajo de mujeres embarazadas, etc.

³ Valdés Asan, Jorge; Echerri Ferrandiz, Fernando: Ibídem, p 4.

Además del problema de la esclavitud del indio en Cuba, desde el comienzo de las conquistas fueron introducidos esclavos negros. Los derechos de estos resultaban lógicamente irrisorios. En esta etapa la regulación vigente era el Código de las VII Partidas y aunque este cuerpo de leyes incluía disposiciones que prohibía matar y maltratar a los esclavos; ordenarles alimentos, regulaba el matrimonio y la libertad de los mismos, en forma alguna constituyó una jurisdicción para la protección de estos.

Desde la imposición por la fuerza del Estado Colonial, "la monarquía española no pudo sustraerse de la necesidad de acudir en auxilio de los diezmados indios, que la rapacidad de los feroces colonizadores, desaparecían como especie de nuestro suelo⁴.

En el siglo XVIII coexisten dos sistemas de organización del trabajo: la primera, el esclavo desde los orígenes de la conquista y, la segunda, el practicado por los hombres libres recibiendo salario.

A partir de 1861 se empieza a sentir la labor de la organización obrera que comienza por las tabaquerías. Se organizan gremios, comenzando en 1866 por la Asociación de Tabaqueros de la Habana; "se divulgan ideas socialistas, se reconoce la necesidad de la unión de la clase obrera para recabar de los patronos mejoras económicas⁵.

Ya en las dos últimas décadas de la etapa colonial se dictaron otros dos cuerpos legales fundamentales: el Código de Comercio en 1865 y el Código Civil en 1889.

El primero dedicó varios preceptos a regular las relaciones de los comerciantes con sus auxiliares, o sea, los factores, dependientes y mancebos. Las disposiciones sobre la base contractual, se refieren a las obligaciones y facultades de aquellos y causales de despido. El propio Código de Comercio también señaló algunas normas sobre la contratación de la tripulación de buques y las facultades del Capitán respecto a la misma.

⁴ Siverio Vázquez, Dayamí; Pérez Ríos, Daniurka: El Sistema de Justicia Laboral actual en Cuba. Propuesta para un procedimiento único, UCLCV, 2002, p7.

⁵ Siverio Vázquez, Dayamí; Pérez Ríos, Daniurka: Ibídem, p 8.

En el segundo, o sea, el Código Civil, reguló igualmente sobre bases contractuales algunas de los aspectos del arrendamiento de servicios que comprendió al trabajador doméstico y al asalariado en general.

Sin embargo, es de advertir que, ninguno de estos cuerpos legales contemplaron la posibilidad de los conflictos colectivos, ni por ende, se establecieron jurisdicciones ni procedimientos especiales para el tratamiento en su caso de las demandas, puestos que esta quedaron virtualmente comprendidas dentro de las disposiciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1886, o sea, el Código de Procedimiento de la Jurisdicción Ordinaria.

Citamos por último la Ley No.26 de 1878 que prohibía a los menores los trabajos de equilibrio, fuerza y dislocación y que establecía también castigos para los empresarios que infringiera las disposiciones.

Estas dos últimas décadas del siglo XIX marcaron etapas decisivas en la historia de la patria, es en esta época que el proletariado logra hacer un factor importante dentro de las relaciones políticas y sociales dentro de las relaciones políticas y sociales en contradicción.

“Los años que transcurrieron de 1899 hasta 1920 se caracterizaron por la ausencia de influencias del movimiento obrero en la legislación laboral de las primeras décadas del siglo.”⁶

No obstante, en esta etapa se maduraron las condiciones que facilitaron que en los años posteriores, el efecto de la acción del movimiento obrero fuera notable en las Leyes que serían dictadas.

1.2.2 República Mediatizada.

El estudio de la Jurisdicción Laboral durante la República Mediatizada puede hacerse distinguiendo tres períodos en dicha etapa:

1- Desde la instauración de la República Mediatizada el 20 de Mayo de 1902 hasta la creación del Ministerio del Trabajo el 13 de Octubre de 1933.

⁶ Pérez Álvarez, Yailét Ibídem, p 10.

2- Desde la creación del Ministerio del Trabajo hasta la promulgación de la Constitución de 1940, el 5 de Julio de dicho año.

3- Desde la promulgación de la Constitución de 1940 hasta el 31 de Diciembre de 1958.

Primer período: En este período los órganos y procedimientos para resolver los conflictos individuales y colectivos del trabajo, eran legalmente judiciales. Las reclamaciones del pago de salarios y demandas de indemnización por despido sin justa causa, debían ventilarse ante los Tribunales de Justicia Común, con todo el costo que es de suponer del empleo de abogados o procuradores y a la solución dilatada como la de los juicios declarativos de mayor cuantía. Los conflictos colectivos, huelgas, no eran objeto de procedimiento laboral alguno porque no existían. Se descansaba para su solución en la consignación voluntaria de las partes, que contó en los primeros años de esta República con la intervención de veteranos de la guerra de independencia.

Durante la intervención se promulga también la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (mediante el Decreto No. 78 del 12 de Enero de 1909, del Gobernador provisional de Cuba), que en su artículo 248 le señala al Secretario de Agricultura, Comercio y Trabajo como materia de su competencia (con respecto a polémicas laborales), los asuntos relativos a la faena, a la condición de las clases obrera y a las cuestiones de salarios mercantiles.

Es este un primer paso de estructuración administrativa para disponer de un órgano que conociera de las cuestiones de ocupación.

No obstante, la promulgación de dicha Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, se sigue advirtiendo la falta de procedimientos propiamente laborales para resolver los antagonismos individuales y colectivos. Al ponerse en vigor la primera Ley de Accidentes de Trabajo de fecha 12 de Junio de 1916; son los órganos judiciales [Juez Municipal y Juez de Primera Instancia] los llamados a intervenir en la investigación sumaria del accidente y en el juicio incidental respectivamente, según el caso.

En 1920 se dirige al Senado y a la Cámara de Representantes una propuesta de Código de Trabajo redactada por la Academia Católica de Ciencias Sociales.

No fue hasta la promulgación de la Ley de las Comisiones de Inteligencia de los Puertos de 1924, que se estableció por primera vez en Cuba una jurisdicción laboral, con órganos y procedimientos laborales. Esta Ley fue vetada por el Presidente de la República reconsiderada por el Congreso al efecto de su vigencia. Su competencia [artículo 8] era la de conocer de todas las cuestiones que se suscitaban entre obreros y patrones; y entre obreros, como de las relativas a contratos de trabajo, salarios, jornada máxima, descanso, huelgas y paros, y en general de todo lo que directa o indirectamente afectaran a los marinos; establecía las reglas para dirimir las conflagraciones individuales y colectivas [artículos 10-23] y otros específicos para la resolución de las huelgas [artículos 14-33].

En Octubre de 1925 se dio a conocer un intento de Código de Trabajo, se podría decir que era prácticamente una reproducción del proyecto de 1920, por una comisión oficial⁷. El proyecto, compuesto de dieciocho capítulos, dedicaba el tercero a los Tribunales de Arbitrajes, el noveno a la Inspección del Trabajo, el décimo a las huelgas y paros; y el undécimo a los recursos y el enjuiciamiento civil, el duodécimo a las sanciones y el enjuiciamiento criminal.

Ya en otro período, o sea, en noviembre de 1933, surgió una disposición que reguló la organización sindical, permitiendo el auge del movimiento obrero. En ese mismo mes se expide la Ley de Nacionalización del Trabajo, la cual pretendió proteger a los trabajadores nacionales, obligando a las empresas a contratar a los cubanos en mayor proporción que a los extranjeros.

Con todos estos reconocimientos de derechos y tantas regulaciones legales se pudiera pensar erróneamente que a partir de aquí el trabajador tendría más beneficios en su centro de trabajo, pero la mentira capitalista se pone al descubierto en el artículo 24 del propio reglamento ya que en el se afirmaba que el producto del trabajo contratado pertenecía al patrón.

⁷ A la comisión se le dio el nombre de Comisión Especial Codificadora.

El Decreto Ley No. 446 del día 24 de Agosto de 1934, instituyó el contrato colectivo de trabajo y el artículo 69 del referido Decreto No. 798, organizó su inscripción en el Ministerio del Trabajo.

Los conflictos colectivos fueron regulados por el Decreto Ley No. 3 con fecha 6 de febrero de 1934, que si bien reconocía el derecho de los obreros a la huelga, también reconocía el derecho de los patrones al lock –out, por lo que establecía una paridad injustificable.

En el año 1935 se creó el Consejo Superior del Trabajo y el artículo 4 del creado Decreto No. 1983, le atribuyó competencia para conocer de todas las demandas y diferencias que se originaran entre los elementos indispensables a la producción nacional, en los centros a los que el Decreto se refería.

En Enero del año 1939 se constituyó la Confederación de Trabajadores de Cuba (CTC), hecho que puede catalogarse como el más trascendental del movimiento sindical cubano, por haberse logrado la unidad de la clase obrera de forma definitiva, siendo digna antecesora de la Confederación de Trabajadores de Cuba y de la actual Central de Trabajadores de Cuba.

En el último período los constituyentes cubanos de 1940 en la Carta Magna dictaron importantes normas de trabajo. No cabe duda que esta nueva jerarquía marca un hito en el curso del desarrollo de la jurisdicción de esta materia en la etapa capitalista.

Se creó un procedimiento estrictamente conciliatorio (por el Decreto No. 3315 con fecha 10 de diciembre de 1941), para ventilar las contradicciones entre patrones y obreros, sin distinguir entre individuales y colectivas, que intentarían la avenencia entre las partes. Para ello se constituiría una Comisión Conciliatoria de carácter punitario, presidida por un funcionario del Ministerio del Trabajo. Si la gestión conciliatoria fracasaba, se invitaba a las partes a que se sometieran a un laudo arbitral; si no había anuencia, ni sometimiento a dicho laudo, se daban por terminadas dichas gestiones y se disolvía la Comisión.

En el propio año 1941 se creó además la Oficina Nacional de Conciliación por la Resolución 512, que se encargaba de distribuir la faena entre los Grupos Conciliadores y de tramitar los escritos relativos a disputa laborales.

El Tribunal de Garantías Constitucionales y Sociales quedó formulado en la Constitución de 1940⁸ como una Sala más del Tribunal Supremo. Este surgió por la Ley No. 7 del 31 de Mayo de 1949, la que le atribuyó la competencia para conocer de todos los asuntos constitucionales y sociales, quedando comprendidos en estos últimos, los recursos de apelación o casación que autorizaran las leyes de retiro, pensiones, jubilaciones o seguros sociales, todas las que versaban sobre derechos y obligaciones de carácter social o sobre las relaciones entre empleados y patrones, o que afectaran al derecho de los mismos.

1.2.3 Etapa Revolucionaria.

La Revolución triunfante, desde los primeros días del mes de enero de 1959 se pronunció por lograr la depuración y reorganización del movimiento sindical para erradicar algunos de los males existentes y aspirar a una organización revolucionaria de todos los trabajadores. Así es que de inmediato se expide la Ley 10 del 13 de enero de 1959, encaminada a señalar la autorización del recurso de revisión contra todas las resoluciones del Ministerio del Trabajo en materia de legislación laboral y seguridad social que habían tenido lugar entre el 4 de abril de 1958 y el 31 de diciembre del propio año. Esta disposición fue dictada para proteger a miles de trabajadores por su participación en la huelga del 9 de Abril de 1958 y en otras manifestaciones revolucionarias. Otra ley que también se dictó fue la Ley No. 34 de enero de 1959, que establecía la reposición y pago del tiempo por el cual habían estado despedidos ilegalmente los trabajadores en el período entre marzo de 1952 y diciembre de 1958.

Al iniciar el año 1960 también se inicia otra página importantísima en los anales de la historia del trabajo en Cuba, se comienzan a reorganizar los fondos del máximo organismo administrativo laboral y se replantea también toda su estructura, dictándose la Ley No. 696, del 22 de enero del mismo año.

⁸ CFR artículo 172 de la Constitución de 1940.

En correlación con la nueva vertebración del Ministerio del Trabajo, se pone en vigor la Ley de Procedimiento Laboral, contentiva de actuaciones de carácter mixto, o sea, administrativo y judicial. Esta nueva ley definió la jurisdicción y la competencia de dicho Ministerio; formuló principios generales del procedimiento laboral, clasificó los conflictos de trabajo, reguló el trámite de instrucción de las promociones ante los delegados del trabajo, estableció las instancias del procedimiento e instituyó el procedimiento de amparo para el despido injusto manteniendo como última instancia la judicial, a cargo del Tribunal de Garantías Constitucionales y Sociales pero simplificando las actuaciones.

Nunca en tan poco tiempo se había constatado la influencia del movimiento obrero en la producción legislativa del país.

En los primeros años de 1961 comienza a regir para el Ministerio del Trabajo una nueva Ley Orgánica, a la que se le dio el número 907, con fecha 31 de diciembre de 1960, esta ley derogó la Ley No. 696, al haber cumplido esta los propósitos de su promulgación. Con la nueva ley se pretendía reorganizar el Ministerio del Trabajo, no solo en cuanto a las consultas laborales, sino también a la realización de actividades sociales, recreativas, culturales y deportivas de los trabajadores; así como el cuidado durante las horas de trabajo de los hijos pequeños de las obreras y obreros de este país.

Posteriormente se configuró la Ley de Procedimiento Laboral en la que se advertía como parte de su regulación lo relativo a la Seguridad Social, como nuevos órganos de administración de justicia y con la desaparición de la instancia de la jurisdicción ordinaria, este cuerpo legal se consagró creador de las Comisiones de Reclamación e introductor de la revisión de oficio de las resoluciones dictadas por los órganos subordinados al Ministerio del Trabajo en los términos y casos que la ley misma señala.

Luego surge la Ley No.1021 de 1962 y simultáneamente la llamada Ley Jurisdiccional y Procesal del Trabajo que amplió las facultades de las Comisiones de Reclamación. La singular significación que en el Derecho Procesal Laboral Cubano tuvo esta última ley, fue la de haber creado por primera vez entre nosotros, los

propios órganos de la administración de justicia laboral, en todas las instancias del proceso, desvinculándolo de la justicia ordinaria; lo que ha sido característico de esta jurisdicción hasta el presente.

Desde el principio de la Revolución y hasta el año 1964, fue una etapa que se caracterizó por dictarse leyes para la subsistencia de la propia Revolución en esos momentos, ejemplo de ello son: la nacionalización de la Banca e Industrias y la Ley de Reforma Agraria.

La experiencia de la actuación de los órganos de administración de justicia laboral creado por las leyes antes mencionadas, determinó la instauración de mejores procedimientos en la organización de la administración de dicha justicia, para resolver las controversias entre trabajadores y entre estos y las administraciones, así como las cuestiones referentes a las prestaciones de la seguridad social y la rehabilitación de los trabajadores sancionados.

Para esta etapa tuvieron lugar los Congresos de la CTC XI, XII, XIII; destacándose este último como el que mayor influencia ejerció en nuestra legislación laboral debido al carácter de las leyes que fueron dictadas al calor que de lo allí planteado emergerían. Como ejemplo están:

- La Ley 1263 de enero de 1972, sobre la maternidad de la mujer trabajadora.
- La Ley 1272 de 6 de junio de 1974, que estableció una política estatal única de capacitación técnica de los trabajadores.
- La Ley 12 del 27 de diciembre de 1977, sobre la creación de salarios históricos.
- La Ley 13 del 28 de diciembre de 1977, sobre protección e higiene del trabajo.
- La Ley 8 de 1977 que modificó la antigua Ley No. 1166; tanto una como la otra establecieron los requisitos o condiciones que debían mantener los miembros de los Consejos de Trabajo, sus objetivos y principios como órganos primarios de la administración de justicia laboral y como un paso previo antes de acudir a las vías judiciales. Después de esto surge el Decreto Ley No. 32 con fecha 16 de febrero de 1980 el cual sustrajo de la competencia de los Consejos de Trabajo, el conocimiento de los casos de disciplina laboral.

Cuestiones estas que evidencian que a partir de la década del setenta la legislación laboral y de seguridad social fue en ascenso.

Por otra parte la celebración del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba en diciembre de 1975 y las resoluciones allí aprobadas hicieron posibles que se proveyera al país de las directivas necesarias para la organización económica en especial de la empresa estatal socialista, lo que implicó grandes cambios en la legislación laboral de la nación.

No es hasta 1976 que se realiza un esfuerzo dirigido a codificar el Derecho Laboral sobre bases socialistas cuando el Ministerio del Trabajo elabora y circula un anteproyecto de Código de Trabajo, el cual responde en lo fundamental al nivel de desarrollo alcanzado por la legislación laboral después del triunfo de la Revolución. Pero el anteproyecto no se promulgó por tener deficiencias.

El 25 de abril de 1977 el Consejo de Estado dictó el Decreto Ley No. 3 que reguló la actividad sindical del país, reconociendo además derechos y principios a los sindicatos nacionales.

El 10 de agosto de 1977 se instituye la Ley No. 4 (Ley de Organización del Sistema Judicial), la cual enumera los principios y los objetivos de la actividad de los tribunales y establece que entre sus objetivos está el de dirimir las controversias laborales y revisar las resoluciones dictadas por órganos y organismos que forman parte de la administración del Estado, se crea así la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular; y en las provincias y municipios, Salas o Secciones donde el volumen así lo requiera. Por esto se impuso la Ley No. 7 del 19 de agosto de 1977 que incorpora el conocimiento de los asuntos laborales a los tribunales, derogando la Ley No. 1261 que solo entendía de los procesos civiles y administrativos.

“Hacia la década del ochenta basado en las experiencias de los entonces países socialistas y considerando las contradicciones jurídicas e históricas de nuestro pueblo entró en vigor en el año 1985 la Ley No. 49⁹”, o sea, el nuevo Código de Trabajo. Su promulgación además de satisfacer una antigua aspiración de todos los trabajadores cubanos, evidenció la madurez que había alcanzado nuestra legislación

⁹ Pérez Álvarez, Yailét: *Ibíd.*, p 18.

laboral, pues en él se habían sintetizado los principios que regirían las relaciones laborales y de seguridad social, en concordancia con los preceptos constitucionales, lo que trajo consigo cambios importantes en el orden económico, político y social de nuestro país.

La nueva ley estaría provista de los lineamientos que caracterizarían una sociedad nueva de obreros, campesinos y demás trabajadores intelectuales, los que liberados ahora de la explotación a que fueron sometidos por más de un siglo, se dispondrían a construir una sociedad en la que el poder político y económico estaría en manos del pueblo trabajador.

El Código de Trabajo al regular en sus normas las relaciones jurídico-laborales coadyuvaría al incremento de la productividad del trabajo, al fortalecimiento de la disciplina y la legalidad socialista.

“Con la caída del campo socialista, en 1989, Cuba tuvo que reajustar su vida social, cultural económica y científica al difícil reto de la supervivencia, pues por el bloqueo impuesto por parte de los norteamericanos, Cuba se había quedado sin créditos y sin posibilidad alguna de obtener la cooperación de los organismos financieros internacionales¹⁰.”

Por lo que las consecuencias de todos estos hechos fueron muchas, las más notables en la esfera laboral, las enunció nuestro Comandante en Jefe en el Informe Central al V Congreso del Partido Comunista de Cuba el día 8 de octubre de 1997 “(...)cientos de miles de hombres y mujeres prácticamente se quedaron sin contenido de trabajo en las fábricas, sin materias primas, el circulante creció a límites insospechados, la moneda se devaluó tremendamente, los subsidios se multiplicaron, los gastos del presupuesto se incrementaron, el déficit presupuestario alcanzó hasta un 30 % o más del Producto Interno Bruto (...)”¹¹ “

Es por ello, que sin renunciar a los principios ni a las conquistas de la Revolución se tomaron un conjunto de medidas que ayudarían al país no solo a paliar las

¹⁰ Valdés Asan, Jorge; Echerri Ferrandiz, Fernando: *Ibíd*em, p 4.

¹¹ Castro Ruz, Fidel: Informe Central al V Congreso del PCC, Granma, octubre 8, 1997, p4.

condiciones del “período especial” sino a despuntar en una nueva proyección económica que lejos de devenir en estímulo a los problemas sociales que ya venían perfilándose fuesen una convincente respuesta a los mismos.

Necesariamente el perfeccionamiento de toda legislación presupone el estar acorde con el desarrollo y necesidades que la sociedad demanda, lo que confirma el hecho de hacer en cada momento lo que en cada momento se requiere, por lo que fue precisa la introducción de algunos cambios en la legislación vigente que sin ser su objetivo, quebrantaban lo ya codificado.

Es evidente que las legislaciones no se adaptan tan rápidamente a las transformaciones que experimenta el espectro social, donde fuimos capaces de enfrentarlos desafíos de una economía globalizada y tendencias hegemónicas en todos los campos.

Con el propósito de materializar una nueva normativa en materia de disciplina y solución de conflictos laborales fue promulgada el Decreto Ley No. 121 del 9 de julio de 1990, en el que se prevee la constitución, competencia y funcionamiento de un órgano laboral formado por los mismos trabajadores; que conociera de las inconformidades por las medidas disciplinarias impuestas por las administraciones, así como de materia de otros derechos. Por lo que surgen de esta forma los Órganos de Justicia Laboral de Base, su nacimiento está dado por la necesidad de elevar el papel de los colectivos a la ejemplaridad en el centro de trabajo, la estimulación moral y la atención al hombre.

La puesta en marcha de estos órganos significó el cese de las actividades de sus antecesores, los Consejos de Trabajo, y el traslado de todos los asuntos en tramitación a los nuevos órganos prejudiciales.

Por su parte los Tribunales que al momento de entrar en vigor este Decreto Ley se encontraban conociendo de litigios por la aplicación de medidas disciplinarias, continuaron su tramitación hasta la solución definitiva del conflicto.

A fin de instrumentar en el país un proyecto de ley modificativo de una institución tan importante como la disciplina laboral se consideró prudente valorar su eficacia mediante un experimento que tuvo lugar en la provincia de Villa Clara. Para esto se

contó con un período de tres meses de preparación y una etapa de ejecución de un año, que se fue evaluando cada trimestre por el entonces Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, conjuntamente con el Ministerio de Justicia, el Tribunal Supremo Popular, la Fiscalía General de la República, la central de Trabajadores de Cuba y los Sindicatos Nacionales. Tomado como fundamento lo allí constatado y en virtud de las facultades que en el artículo 90 c) de la Constitución de la República le están conferidas al Consejo de Estado es emitido el Decreto Ley No. 132 del 9 de abril de 1992, mediante el cual se dispuso hacer extensivo a todo el territorio lo ya practicado. La etapa experimental, ahora extensiva, "contó con un período de preparación de tres meses y otra de ejecución de hasta dos años, en el curso del cual se facultaba al Ministro Presidente del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, para ampliar hasta seis meses o más la etapa preparatoria, en aquellas provincias donde se apreciaran las condiciones necesarias para su aplicación"¹².

Finalizadas estas etapas el propio Comité y la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), serían los encargados de evaluar los resultados de la experiencia, y de elevar un informe al gobierno con las propuestas correspondientes.

Indudablemente el método empleado para la introducción de los cambios legislativos, previa generalización de los mismos, entendiéndose la relación de la experiencia en los centros de trabajos y territorios, con la respectiva participación de las partes; demuestra una vez más, que el propósito de la dirección de este país siempre fue conocer de las modificaciones y nunca el camino al retroceso o a la afectación de los intereses legítimos de los trabajadores.

Así el 24 de abril de 1995 se realiza la referida evaluación de la etapa ejecutiva en el territorio nacional sobre los Órganos de Justicia Laboral de Base arrojando como resultados la apertura de estos órganos al Sistema de Justicia Laboral, lo que trajo consigo la simplificación de la vía judicial dada la consecuente disminución de los trámites procesales, por el quedarían sujetas las partes a un procedimiento sencillo y rápido, en el que primaron los principios de comparecencia, oralidad, impulso de oficio, celeridad, sencillez y publicidad capaces de ofrecer a los trabajadores

¹² Valdés Asan, Jorge; Echerri Ferrandiz, Fernando: *Ibídem*, p 8.

adecuadas garantías jurídicas y que por ende contribuyera al fortalecimiento de la disciplina laboral, pues el hecho de estar concebidos dentro de los propios centros de trabajo través de órganos tripartitos normados en el Decreto Ley No. 176 del 4 de diciembre 1997, facilitaría la resolución de los litigios que con motivo de la imposición de medidas disciplinarias o el reconocimiento, concesión y reclamación de las derechos se suscitaran entre los trabajadores o entre estos y las administraciones de las entidades laborales.

En aras de facilitar la aplicación de lo que el referido Decreto Ley establecía, y procurando con ello, hacer efectivo su contenido, en virtud de la Disposición Final Tercera, surge para formar parte de sus Disposiciones Complementarias de la Resolución Conjunta No. 1 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Tribunal Supremo Popular del 4 de diciembre de 1997, cuyas normas vendrían a regular la constitución, competencia y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base, así como el procedimiento para la solución de los conflictos laborales en el centro de trabajo y la adecuación del uso de la vía judicial. Con iguales intenciones el Consejo del Tribunal Supremo Popular, conforme a lo establecido en el inciso e) del artículo 20 de la Ley No. 70 de 1990 (Ley de los Tribunales Populares), se pronuncia a los efectos de establecer una práctica judicial uniforme en la interpretación y aplicación de la ley, acordando aprobar la Instrucción No.157 de 8 de diciembre de 1997.

Es necesario que aún cuando el procedimiento laboral está regulado en la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral, este es un cuerpo legislativo relativamente envejecido y que dado los cambios que han ocurrido en estos años, han existido la necesidad de enriquecer y perfeccionar aún más nuestro procedimiento laboral insertando como hemos visto instrucciones y resoluciones.

Por lo que podemos decir que en la actualidad el procedimiento para la solución de los conflictos o las inconformidades en la vía judicial está regulado en parte en la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral, el Decreto Ley No.176 de 1997, la Resolución Conjunta No. 1 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Tribunal

Supremo Popular, la Instrucción 157, así como en los Acuerdos 36 y 37 todos del Tribunal Supremo Popular.

1.3. - La disciplina laboral como bien jurídico.

La disciplina es una condición de la vida del hombre desde que éste se organizó en sociedad. Ello ha hecho posible orientar las acciones del individuo para que responda a un fin colectivo. Su esencia consiste en la observancia inalterable de las normas de conducta vigentes en el medio social donde se desenvuelve. La disciplina, aún la más consciente, requiere el apoyo de una estructura jurídica cuyo objetivo sea su materialización en las distintas esferas de la actividad social.

La disciplina laboral en el socialismo es el sistema de relaciones de responsabilidad mutua entre los hombres durante el proceso de cooperación del trabajo y viene respaldado por normas jurídicas y otras de carácter social y se expresa en el acatamiento espontáneo y consciente por los trabajadores, de las normas de conducta que garanticen el más armónico y eficiente desarrollo de la actividad productiva y de servicios.

La observancia de la disciplina laboral es obligación individual y colectiva de todos los trabajadores, sin excepción, y constituye un elemento esencial para la consecución de los objetivos económicos y sociales en que están empeñados los trabajadores.

La educación de los trabajadores en el estricto cumplimiento de sus deberes, es tarea principal y permanente de los dirigentes de la producción y los servicios apoyados en la gestión diaria de la organización sindical.

En la sociedad socialista los trabajadores están en el deber de trabajar honrada y conscientemente, observar la disciplina del trabajo, cumplir oportuna y exactamente las disposiciones de la administración, elevar la productividad del trabajo, mejorar la calidad de la producción, cumplir la disciplina tecnológica, las medidas de protección e higiene del trabajo y fortalecer la propiedad socialista.

La inmensa mayoría de los trabajadores en el socialismo tienen una actitud consciente ante su trabajo, ante el cumplimiento de sus responsabilidades. A ellos

corresponde la definición leninista de la disciplina socialista del trabajo, o sea, como disciplina consciente y voluntaria.

La observancia de la disciplina laboral responde al interés social de todo el país. El exitoso cumplimiento de las tareas planteadas para desarrollar la economía y elevar el nivel de vida material y cultural del pueblo, que es cada vez más creciente, requiere alta conciencia y disciplina de parte de los trabajadores. El socialismo, cuya finalidad es alcanzar el bienestar material y espiritual de las masas, depende no sólo de la voluntad que éstas tengan para avanzar la sociedad en tal sentido, sino sobre todo, del logro de los más altos niveles posibles en la productividad del trabajo. Junto al desarrollo ideológico y la elevación de la conciencia de las masas, es necesario la utilización de instrumentos jurídicos capaces de coadyuvar la disciplina del trabajo para contribuir decisivamente en la organización y normación del trabajo, para lograr un mayor nivel de calificación de los trabajadores.

Variados y complejos son los factores que inciden en los casos de indisciplina laboral, unos de índole personal, otros relacionados con las condiciones generales de los centros de trabajo. Entre los primeros pueden señalarse: la falta de hábitos laborales o el escaso nivel de escolaridad y técnico, que actúan psicológicamente en el trabajador, provocando el rechazo a determinadas labores de condiciones difíciles y la falta de conciencia en relación con el deber social de trabajar, que los hace invocar cualquier pretexto para dejar de concurrir al trabajo.

Entre los factores relacionados con las condiciones generales de los centros de trabajo están: inadecuadas instalaciones, mala utilización de recursos para obtener mejoras en las instalaciones o equipos; inestabilidad, incumplimiento de las obligaciones por parte del personal dirigente, así como deficiencias en el trabajo político y administrativo que influyen de modo apreciable en un comportamiento indisciplinado. Todo ello exige el esfuerzo mancomunado de los factores políticos y sociales responsabilizados con la actividad laboral en la solución paulatina de estas dificultades.

El portador de la disciplina socialista es, ante todo, la clase obrera, o sea, la clase más avanzada y organizada de la sociedad que no sólo derrota a los explotadores y

aplasta su resistencia sino también que organiza la producción de una forma nueva, crea nuevas formas de incorporación de las personas al trabajo. La disciplina de la clase obrera pasa a ser la disciplina de todos los trabajadores, de todo el pueblo, ya que la disciplina del trabajo es la clave de toda la construcción económica del socialismo.

El fortalecimiento de la disciplina laboral socialista constituye la condición más importante para el cumplimiento exitoso de los planes de desarrollo económico y social, para el aumento de la eficiencia de la economía, el aumento progresivo de la actividad laboral y con ello la consolidación ulterior del modo de vida socialista.

El objetivo mayor y principal del Estado socialista es la preocupación por el bienestar del hombre trabajador, es además la necesidad de aplicar una política consecuente de estimulación moral y material como reconocimiento al trabajo abnegado, constante y disciplinado de los hombres y mujeres que con su labor diaria contribuyen al bienestar de toda la sociedad. La organización sindical, en estrecha coordinación con las administraciones de las entidades deben participar en el reconocimiento y concesión de estímulos morales y materiales a los trabajadores, por el cumplimiento destacado de sus obligaciones laborales, sus éxitos en la emulación socialista, la elevación de la productividad del trabajo y la contribución al logro de soluciones a problemas surgidos durante el proceso laboral.

La legislación vigente garantiza la efectividad de estos principios. El Capítulo VI del Código de Trabajo está dirigido a fortalecer la disciplina laboral, en correspondencia con las relaciones de producción que prevalecen en nuestra sociedad.

Las administraciones estatales tienen la facultad para imponer y aplicar directamente las medidas disciplinarias autorizadas en el propio Código a aquellos trabajadores que no observen el orden y disciplina establecidos.

1.4. -Conductas violatorias de la disciplina laboral.

La legislación laboral cubana en el art. 11¹³ considera como violaciones de la disciplina laboral, las siguientes:

¹³ Del Decreto Ley 176 de 1997 del Sistema de Justicia Laboral Cubana.

a) La infracción del horario de trabajo: esta violación se refiere a la que ocurre 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 ya que son las que realmente alteran la disciplina laboral.

b) La ausencia injustificada: esta infracción 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.

d) La desobediencia: es la decisión consciente y voluntaria de no acatar una orden recibida de un superior jerárquico. Se aprecia por ende, 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 y el maltrato de palabra 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 faltarse el respeto, aunque toda manera de dirigirse un sujeto a otro de una forma incorrecta es popularmente considerada como falta de respeto.

f) Negligencia: este vocablo se confunde con la palabra desobediencia, pero ésta última es voluntaria, decidida, mientras que la negligencia es "culposa", no se vincula a la voluntad, a la conciencia, sino a la decidia, 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, 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 por las continuas agresiones recibidas de sujetos que pretenden perturban 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 incurriendo en una seria falta. Es importante señalar como algo novedoso 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.

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 laboral, 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. 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, pues resaltamos estas conductas por ser las que con más frecuencia incurren muchos trabajadores debido a los problemas de abastecimiento y otras escaseces.

j) Cometer hechos o incurrir en conductas que puedan ser constitutivas de delitos en la entidad laboral o en ocasión del desempeño del 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. 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 Órganos de Justicia Laboral de Base 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 Decreto Ley 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.”

k) Inobservancia de los reglamentos disciplinarios internos vigentes en las entidades laborales: las regulaciones disciplinarias del Decreto Ley 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 incisos de 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. Por tanto resulta imprescindible que además de lo previsto en el art. 11 del mencionado decreto, exista un reglamento disciplinario que especifique las conductas de necesario respeto para el mismo. 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 mencionado¹⁴, 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: el derecho a la protección e higiene del trabajo tiene carácter recíproco de los derechos y las

¹⁴ Decreto Ley 176 de 1997 del Sistema de Justicia Laboral Cubana.

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 respete las medidas de protección e higiene 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.

1.5.- Imposición de las medidas disciplinarias.

Del Derecho Penal “legendaria modalidad jurídica” fueron legados algunos términos, cuya aplicación fluctúa en el Derecho Laboral, gracias al grado de relación que le une a una y otra especialidad, un ejemplo de ello es precisamente el traído a colación sobre los fines o funciones de la pena, traspolados en el orden laboral con los fines o funciones de las medidas disciplinarias. (.....)¹⁵

Desde el punto de vista penalista a toda sanción le viene confiado el cumplimiento de los siguientes propósitos: reeducación, reinserción social, prevención general y especial; de ellos los dos últimos son de exclusiva aplicación para el Derecho Penal, pues les ocupa posibles ataques a bienes jurídicos en la medida de su gravedad o peligrosidad. Esta temática de la reinserción social, que se inspira en el restablecimiento de la imagen del ex-reo ante la sociedad, luego de haber demostrado durante el transcurso de un tiempo, la regeneración de su conducta, institución que en el orden laboral coincide con la rehabilitación de los trabajadores sancionados, la que contribuye al restablecimiento del trabajador, sintiéndose este último estimulado a observar en lo adelante el orden de la entidad laboral donde trabaja.

En el caso de la imposición de la medida disciplinaria laboral la administración tiene un marco sancionador como pasa en el derecho penal, solo tiene que atenerse a las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos cometidos, la trascendencia,

¹⁵Lic Yaillet Pérez Álvarez El procedimiento Laboral Cubano y su problemática actual. Consideraciones para un ordenamiento único. UCLV. 2002

los perjuicios ocasionados, **el historial** del trabajador y su conducta posterior a los hechos. Conformados todos estos elementos de juicio es que el Agente de la Administración, facultado para ello, procede a adecuar una de las medidas disciplinarias.

Igualmente resulta de inestimable valor la consulta a la organización sindical sobre los hechos cometidos y la posible medida disciplinaria a adecuar, que por ley se demanda.

La responsabilidad laboral es la respuesta que se exige al trabajador por la comisión de actos lesivos 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 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.

Por ello es que las medidas sancionadoras han sido clasificadas por Muñoz Ramón en:

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 identifican 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.

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 Ramón¹⁶ en que estas medidas facultan al trabajador para reclamar el otorgamiento del premio y obligan al empleador a otorgarlo pues deben:

- ser acordadas con los trabajadores en los convenios colectivos de trabajo,
- ser generales y no privativas,
- ser relacionadas con determinados actos meritorios.
- aplicarse conforme a los procedimientos fijados previamente para su otorgamiento.

1.6. - Notificación de las medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias se imponen por la autoridad facultada dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha en que llegue a su conocimiento la infracción de que se trate. La administración para imponer una medida disciplinaria prescribe transcurrido un año a partir de la fecha en que se cometió la infracción. Sin embargo, en los casos en que la violación consista en hechos o conductas en ocasión del trabajo que puedan ser constitutivos de delitos de los que atentan contra los bienes o valores de la entidad o de terceros, el término de prescripción es de dos años. No obstante imponer una medida por una infracción disciplinaria considerada grave se requiere la realización de una investigación previa, el inicio de ésta suspende el término señalado hasta 30 días hábiles por una sola vez, el resto del cual comienza a decursar nuevamente al día siguiente de haber finalizado dicha investigación. Del inicio de ésta, la autoridad facultada debe dejar constancia escrita a los fines del cómputo del término correspondiente, la que será notificada al trabajador. Cuando la autoridad facultada considere que por la gravedad de la violación y la posibilidad de su repetición sea conveniente que el presunto infractor no permanezca en su labor habitual durante la realización de la investigación a que se refiere el párrafo anterior, podrá disponer por escrito y con efecto inmediato, la medida cautelar de suspensión provisional del cargo u ocupación y del salario, o el traslado provisional a otro cargo u ocupación por el mismo término de hasta 30 días hábiles.

¹⁶ Muñoz Ramón, ob. cit. tomo II, p. 270-271.

La Resolución No. 8 de 2005, en su Art. 130, sobre el fortalecimiento del orden laboral, deja por sentado, y aclara la dispersión y la laguna que en este sentido existía donde la administración invocaba cualquier causal para no notificar dentro de los treinta días que establece el Decreto Ley 176. El término para imponer la medida disciplinaria se suspende, por solo una vez, durante el período en que la trabajadora o en su caso el trabajador se encuentran de licencia pre y post natal, con incapacidad temporal para trabajar debido a **enfermedad profesional o accidente de trabajo, movilización militar o económica**, que impida su asistencia al centro de trabajo. Durante la hospitalización del trabajador debido a enfermedad o accidente de origen común, la administración puede igualmente efectuar la suspensión del término para la imposición de la medida disciplinaria, dejando constancia de ello en el escrito sancionador, siempre que la invalidez temporal no sea la consecuencia de autoprovocación o de la realización de un hecho de los que puede ser constitutivo de delito, estando fuera de este artículo la incapacidad por enfermedad de origen común sin hospitalización donde la administración viene obligada a notificar el escrito sancionador dentro del termino antes señalado.

Conclusiones del Capítulo:

A partir del estudio realizado sobre los antecedentes del Derecho Laboral Cubano se pudo conocer las diferentes etapas por las cuales transitó el mismo y los cambios ocurridos por el perfeccionamiento de la legislación acorde con el desarrollo y necesidades que la sociedad demanda, lo que confirma el hecho de hacer en cada momento lo que en cada momento se requiere. Es por ello que el fortalecimiento de la disciplina laboral socialista constituye la condición más importante para el cumplimiento exitoso de los planes de desarrollo económico y social y el aumento progresivo de la actividad laboral. Las administraciones estatales tienen la facultad para imponer y aplicar directamente las medidas disciplinarias a aquellos trabajadores que no observen el orden y disciplina establecidos.



Capítulo II

CAPITULO II: EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL ACTUAL EN CUBA. PRINCIPIOS MATERIALES.

2.1- Los principios que rigen en el procedimiento, en materia laboral cubana.

Todo ordenamiento material debe tener un conjunto de principios que informen el procedimiento, en aras de lograr una armonía con la ley, y que de conjunto puedan imperar, y funcionar con el arbitrio de los órganos jurisdiccionales.

INMEDIATEZ: Consiste en que el órgano primario al que corresponde la solución del conflicto está próximo al lugar donde este se origina.

GRATUIDAD: Las Consultas sobre los asuntos laborales y para iniciar la vía contenciosa son totalmente gratuitas por parte de la Central de Trabajadores de Cuba que cuenta con Abogados altamente calificados y la Organización Nacional de Bufetes Colectivos.

COMPARECENCIA DE LAS PARTES: Este principio impera para que los que resuelvan el conflicto obtengan directamente mayor claridad de los hechos mediante el comportamiento, en un mismo acto de los relatos y argumentos de las partes.

CELERIDAD: En virtud de este importante principio se ha previsto que las controversias deben ser resueltas con la mayor rapidez posible, sin que ello implique menoscabo de las garantías procesales debidas a las partes.

SENCILLEZ: Gracias a este principio, el procedimiento laboral está despojado de formalismos y solemnidades innecesarios.

IMPULSO DE OFICIO: Permite que la conducción del proceso hasta su terminación se lleve a cabo sin necesidad de instancia de las partes.

ORALIDAD: Principio en el cual para ser eficaces las manifestaciones y declaraciones que se hagan en el Tribunal, necesitan ser formuladas en palabras; garantizando el predominio en el mismo de la forma oral, lo que lo hace de hecho más sencillo y rápido.

PUBLICIDAD: Tal principio permite que las comparecencias y otros actos procesales puedan ser presenciados por los trabajadores y en su caso por otras personas que no son participantes en el conflicto.

RESPETO A LA LEGALIDAD: Se trata de un principio propio de nuestro Sistema de Justicia Laboral, en virtud del cual los integrantes de los órganos que resuelven los conflictos deben obediencia a la ley, así como al cumplimiento de los fallos firmes por ellos dictados.

En el Sistema de Justicia Laboral Cubano, lo conforman varios procedimientos, en correspondencia con el órgano, ya sea judicial o no judicial que conocerá del asunto. De aquí que hasta el momento los procedimientos previstos por la legislación vigente sean los siguientes:

- Órganos de Justicia Laboral de Base.
- Tribunales Municipales Populares
- Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular (Conoce de Procedimientos de Revisión contra las Sentencias Firmes de los Tribunales Municipales Populares en materia de disciplina cuando la medida inicial sea la de Separación Definitiva de la Entidad y todas las reclamaciones de derechos).

El Decreto Ley 176/1997 dispone de ocho capítulos y veintisiete artículos los que abordan las cuestiones generales que norman el proceso, que debido a la imposición de medidas disciplinarias pudiera suscitarse entre los trabajadores o entre estos y las administraciones de las entidades laborales, con especificidad de aquellas y envistiendo de facultad para dirimir los mismos a los Órganos de Justicia Laboral de Base y los Tribunales Populares.

Así es, que del conglomerado de medidas, donde: la gravedad de los hechos, los perjuicios causados, las condiciones personales del infractor, su historia laboral y su conducta actual constituyen elementos determinantes en la valoración del caso son las administraciones de las entidades laborales, taxativamente enumeradas en el Artículo 1 del mencionado decreto, las únicas facultadas para imponerlas. Por su

parte, ante conductas o actos violatorios de la disciplina laboral, los Órganos de Justicia Laboral de Base, en su doble manifestación de instancia definitiva e inicial, actuarán como el órgano primario y obligado en la solución de tales conflictos.

Podemos por tanto exponer cuales son los elementos fundamentales de dichos órganos que se traducen en:

1. Son órganos primarios: es decir, constituyen la instancia inicial y de hecho prejudicial a la que siempre deberá acudir el trabajador, y digo siempre, ya que con igual carácter será su parte contrapuesta en la relación laboral (la administración), quien tomará una determinación o medida vulnerable a aquel.
2. Son órganos obligatorios en la solución de los conflictos laborales: el equivalente de esta expresión se asocia a la imposibilidad de que el trabajador pueda acudir directamente a invocar su desacuerdo ante el Tribunal Municipal Popular, evadiendo la acción del órgano por subordinarse este elemento a lo explicado en el anterior.
3. Conocen lo contencioso laboral en dos materias: Disciplina Laboral y otros derechos laborales vulnerados sean de contenido económico o de mejores derechos.
4. Son un órgano tripartito conformado por un representante sindical designado por el Sindicato, un representante de la Administración designado por este y un trabajador elegido por la Asamblea de Trabajadores.
5. Son instancia primaria y definitiva para un conjunto de medidas disciplinarias y primarias solamente para las medidas que modifiquen el estatus laboral del trabajador y los conflictos por otros derechos.

Los Órganos de Justicia Laborales son competentes para conocer de los litigios relativos a:¹⁷

-Inconformidad de los trabajadores con la medida disciplinaria aplicadas por las administraciones.

¹⁷ Sistema de Justicia Laboral, Editorial Ministerio de Justicia, octubre 1999, p222.

-Inobservancia de la legislación vigente en cuanto a contratación, retribución salarial, pago del subsidio por enfermedad y accidente, licencia y pago de la prestación económica por maternidad de la trabajadora, vacaciones anuales pagadas, licencias, retribuciones, tiempo de trabajo y descanso y otros derechos laborales establecidos en la legislación vigente.

-Violaciones de las normas y procedimientos establecidos por la Ley para la promoción o selección de los trabajadores a capacitar.

2.2. - Medidas disciplinarias en el logro de la disciplina laboral.

La aplicación de cualquier sanción o medida sea del carácter que sea debe cumplir un doble objetivo: debe reprimir o afectar de manera que inhiba toda acción similar y al mismo tiempo debe educar de manera que el infractor del orden interiorice las razones por las cuales no debió cometer dicha conducta. El primer objetivo es el que más rápido se logra, el segundo es más difícil, de un alcance a largo plazo, y a veces es inalcanzable en ciertos sujetos.

Para que una sanción o medida sea educativa tiene que cumplir con un requisito: que sea justa, y esto se logra si su magnitud es realmente la apropiada al caso en cuestión. Una desproporción entre la violación del orden y la medida a aplicar, sea por defecto o por exceso, hará injusta la medida y por ende no cumplirá su carácter educativo, al tiempo que será una burla al orden jurídico y a la colectividad.

La exigencia de la responsabilidad laboral disciplinaria según lo establece el art. 14 del Decreto Ley 176 y el artículo 21 de la Resolución Conjunta No.1 Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Tribunal Supremo Popular, está basada en la valoración de un conjunto de elementos o aspectos necesarios para, ante todo, delimitar si debe exigirse o no dicha responsabilidad, y luego de considerarse sancionable la conducta, aplicar la medida que más se ajuste al sujeto y a las características y condiciones del caso.

Lamentablemente, las administraciones de las entidades laborales, si bien mencionan en la resolución sancionadora haber valorado estos elementos al

momento de decidir la medida disciplinaria a aplicar, realmente no lo hacen, lo cual se advierte al confrontar los hechos, las condiciones del sujeto y el resto de los elementos, y toman en cuenta solamente la violación de la conducta y sus consecuencias. En esto consiste fundamentalmente el motivo de las reclamaciones de los trabajadores ante los Órgano de Justicia Laboral de Base, pues no siempre se declaran irresponsables del hecho, sino que admiten su comisión, pero demandan que la medida que se le impuso fue excesiva y que por ende se le aplique otra de menor rigor, en correspondencia con las circunstancias del caso. Estamos convencidos de que el día en que nuestras administraciones valoren justamente los elementos mencionados, disminuirán notablemente las reclamaciones de los trabajadores y sobre todo, los sancionados podrán ser educados por la justeza de las resoluciones sancionadoras.

Empeñado en proveer nuestra normativa laboral de un procedimiento estable, que confiriera a las partes adecuadas garantías jurídicas señalamos las medidas disciplinarias, a propósito de diferenciar el conjunto impositivo donde catalogamos las menos severas, como aquellas que no modifican o lo hacen por un período determinado de tiempo la situación laboral del trabajador y como las más, la que lo hacen con carácter definitivo. Dentro del primer subgrupo se ubican nueve de las once medidas posibles a imponer. Son estas:

1. Amonestación pública ante el colectivo del infractor.

Se estableció esta medida como la más leve de todas las sanciones laborales, al eliminarse la amonestación pública. La razón de esta exclusión se ha explicado a partir de la nociva práctica de muchas administraciones de utilizarla de manera irreflexiva cuando en realidad debía haber impuesto otra de mayor rigor. Sin embargo, esto no educa a las administraciones, que es en quienes recae la responsabilidad de velar por el orden y exigirlo, y por el contrario afecta a los trabajadores, ya que no todos son iguales, y existen personas con un alto concepto del honor y la responsabilidad que ante la comisión de una indisciplina laboral por la que deben ser reprimidos, con una llamada (en privado) al orden es suficiente para que no reincidan en ninguna otra falta. Existen por supuesto otras personas sin

valores morales tales como el respeto a sí mismo y la dignidad, para quienes el rigor es lo único efectivo e inhibitorio, y por tanto una amonestación privada es inocua para poder reprenderlos. Pero la efectividad de la medida no radica en ella misma, sino a quién, cómo y en cuáles circunstancias se impone.

2. Multa de hasta el importe del 25% del salario de un mes, mediante descuentos de hasta un 10% del salario mensual.

En esta medida disciplinaria se advierte la facultad discrecional de la administración de establecer el monto que estime necesario tanto para la multa como para la deducción mensual del salario, siempre respetando el límite máximo establecido; por tanto, deberá tener en cuenta las necesidades que tiene que satisfacer el trabajador con respecto a sí y a su familia, sin que esto implique que la cantidad sea tan irrisoria que pierda su carácter punitivo.

3. Inhabilitación para ser ascendido o promovido antes del transcurso de un año.

Una cuestión muy importante del conjunto de sanciones que establece el art. 11 referido es que existe una medidas disciplinarias que son más apropiadas para unos sectores que para otros y por tanto, su aplicación no es tan frecuente. Este es el caso de la inhabilitación para ser ascendido o promovido antes del transcurso de un año, pues existen puestos de trabajo para los cuales se conoce previamente que no existirá ningún proceso de promoción en el que el titular de la plaza que debe ser sancionado puede optar; por ejemplo, aplicarle esta medida a una auxiliar de limpieza que no aspira a ninguna de las plazas que se convocarán a ocupar próximamente en la entidad laboral, no significa ninguna sanción pues no recibirá afectación alguna, ya que no tiene ninguna pretensión o no reúne los requisitos para optar por las plazas vacantes. Sin embargo, en un centro universitario donde se convocará un proceso de categorización docente, sí resulta una notable afectación el imponerle esta medida a un profesor que sea responsable de una indisciplina laboral y que reúna los requisitos para optar por una categoría superior; el efecto inhibitorio de esta medida será, por tanto, efectivo para ciertas plazas, en incluso, para

determinados momentos, pues como el plazo que establece el inc. c) es de un año, y si no existen convocatorias o no se avizoran otros tipos de ascensos o promociones, o no se tiene conocimiento de ello, entonces no debe o imponerse esta medida.

4. Suspensión del derecho al cobro 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.

Esta medida, es otro ejemplo de aquellas que no son de posible utilización por todas las administraciones sino sólo por las que dirigen entidades en las que están establecidos estos tipos de pagos. Por su carácter económico es muy inhibitoria para la conducta indisciplinada de los trabajadores. La administración, por su parte, debe analizar la procedencia de su aplicación, pues que sin que pierda su carácter educativo, debe evitar que las consecuencias de su imposición afecten más a la familia del trabajador que a este.

5. Suspensión hasta un año del derecho escalafonario cuando los turnos, rutas o condiciones de trabajo están sujetos a elección.

Esta medida sólo es posible en centros de trabajo y para plazas en las que el proceso laboral está organizado por turnos o rutas, o las mejorías de las condiciones de trabajo depende de un proceso escalafonario. En este caso el elemento inhibitorio no radica en lo económico, como ocurre, por ejemplo, en los incisos 2 y 4 comentados, sino en la privación de las facilidades a que puede tener derecho durante ese tiempo el trabajador, y que le permitirían trabajar con más comodidad. Es evidente que la imposición de esta medida sería efectiva en un trabajador que estuviera en uno de los primeros lugares del escalafón, y que por ello viera amenazada su posibilidad de mejorar; sin embargo, no resultaría así en los casos de aquellos que ocuparan lugares más bien intermedios o finales, a quienes en el plazo de un año jamás llegaría la posibilidad de acceder a mejores condiciones.

6. Suspensión por un período de hasta un año del derecho a ser elegido o designado en órganos y comisiones del centro de trabajo.

Estamos en presencia de una medida disciplinaria cuya aplicación está sujeta a ciertas características del centro, de la plaza e incluso del trabajador. Ante todo, es utilizable en entidades en las que es usual la conformación de órganos o comisiones cuya participación implique un mérito, un beneficio para el curriculum vitae u hoja de vida del que la integre; propia de centros docentes, metodológicos, de investigaciones científicas e incluso de dirección y ejecución, se aplica a técnicos cuya elección para tales grupos constituye un prestigio y un factor muy importante en su desarrollo en la especialidad. Por ello, la administración debe saber en cuáles casos aplicarla, y apreciar la temporalidad.

7. Pérdida de honores otorgados por méritos en el centro de trabajo.

Esta medida tiene un gran valor, en una sociedad en la que el trabajo no es solo un deber, sino un motivo de honor para cada ciudadano. Este honor, consagrado con el reconocimiento de los méritos laborales por su colectivo, constituye una gran riqueza del trabajador. El reconocimiento de los méritos a través de la concesión de honores laborales desempeña también un gran papel en el otorgamiento de beneficios y posibilidades que se traducen en bienes materiales. Medida aparentemente moral, tiene su trascendencia en la afectación de las estimulaciones materiales que favorecen al trabajador. Es importante precisar que se trata de la pérdida de honores adquiridos en el centro de trabajo, no en instancias sindicales superiores, o por el cumplimiento de otro tipo de tareas o funciones. Se trata, por tanto, de una medida aplicable en cualquier centro de trabajo y para cualquier trabajador, a diferencia de otras comentadas que tiene una aplicación limitada a determinados sujetos o entidades.

8. Suspensión del vínculo laboral con la entidad por un término de hasta treinta días.

Esta medida constituye popularmente una especie de separación temporal de la entidad. Es una de las causas de suspensión de la relación laboral, y por tanto los

efectos de ésta no se producen durante el tiempo que dure la medida. Es aplicable a cualquier tipo de trabajador o entidad, aunque muchas administraciones, valorando la importancia de la presencia del trabajador en su puesto, debido a su vez a la importancia de la tarea que desempeña, no opta por la suspensión temporal del vínculo laboral cuando realmente puede constituir la única aplicable en correspondencia con todos los factores que deben tenerse en cuenta para sancionarlo.

9. Traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas por un término de hasta un año con derecho a reintegrarse a su plaza.

Es esta una de las medidas más graves de todas las aplicables a un trabajador; con ella el trabajador recibe una afectación sensible en su vida laboral, pues recibirá un salario menor durante el tiempo que determine la administración, el cual no debe ser superior a un año. Se incluye la posibilidad de aplicarla en casos en los que no sea posible encontrar una nueva plaza que implique una afectación salarial; por ello ofrece la alternativa de afectar al trabajador en sus condiciones habituales de trabajo, pues el objetivo de la misma es afectar, provocar en el trabajador una molestia. Las condiciones de trabajo son importantes para la estabilidad síquica y física del trabajador, aunque no disminuya el salario, sí perturba su tranquilidad. La aplicación de esta medida disciplinaria en cualquiera de sus variantes depende de la existencia de la plaza vacante que reúna los requisitos de afectación salarial o de otras condiciones para el trabajador.

Y dentro del segundo sub. grupo, que por demás pueden ser recurridas a la vía judicial:

10. Traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupa.

Esta es una de las medidas más severas, pues implica la perpetuidad de las mismas afectaciones de la medida anterior y por tanto, un perjuicio mayor. Con ella, el trabajador verá afectado definitivamente su status laboral (ya que la concepción de

status laboral no es solo la condición genérica de ser trabajador, sino la condición específica de ser un trabajador contratado para determinada plaza, condición en la que él influyó con su voluntad al aceptarla y firmar el contrato de trabajo). Dejará de ser el sujeto contratado para realizar determinada tarea o bajo determinadas condiciones de trabajo, para ser el mismo sujeto pero contratado para desempeñar otra labor o con otras condiciones laborales por un tiempo indefinido. Igual que la anterior, su aplicación no está condicionada a ningún centro de trabajo o plaza específicas sino a la existencia de una plaza vacante, de lo contrario será inefectiva por la imposibilidad de su aplicación.

Resulta que suele confundirse el término de rehabilitación de esta medida con el periodo de cumplimiento de la misma, y entramos en la disyuntiva de si esta medida impide al trabajador a optar por otra plaza puesta en convocatoria en la entidad, que tenga mejores condiciones de trabajo y salario o será, que debe ser cumplida en el puesto indicado por la administración, o limitado a optar por esa misma categoría ocupacional, estas son algunas dificultades que persisten en la ejecución de lo dispuesto por la administración.

11. Separación Definitiva de la Entidad.

La más severa de las medidas disciplinarias que siempre se han previsto. Se considera que debe reservarse para los casos de mayor gravedad, una vez valorados los factores que deben apreciarse para tomar tan importante decisión. Esta sanción es aplicable en cualquier centro del país, para cualquier plaza y cualquier trabajador que la merezca. Sin embargo, para algunos sectores del país - como la educación, la investigación científica, el turismo internacional, la salud pública y en la rama de transporte ferroviario - ésta no constituye todavía la más severa, pues ante la ocurrencia de violaciones de la disciplina laboral de suma gravedad que afecten sensiblemente el prestigio de alguna de estas actividades, esta medida de separación definitiva se aplicará no en relación con la entidad en la que labore el trabajador, sino en relación con el sector trabajo, por lo que no podrá trabajar nunca más en otra dependencia del sector en el cual se le aplicó esta medida.

2.3- La temporalidad en la aplicación de las medidas disciplinarias.

Es necesario e importante hacer referencia en aquellos incisos que el Decreto Ley No. 176 especialmente previó, y que no por sencillo deja de ser importante. Se trata de la temporalidad de determinadas medidas como las de los incisos 3, 4, 5, 6, 8 y 9 antes referidos. Lamentablemente, las administraciones no aprecian el sentido de adecuar la aplicación de las medidas a las circunstancias propias de cada caso teniendo en cuenta la duración de la sanción; así, pudiendo establecer términos menores de un año excepto para el inciso 9 como cuatro, siete o nueve meses, se ha hecho una tradición de aplicar la medida por la mitad del término - seis meses - o por el término mayor - un año. Igualmente, para el caso del inciso 8 cuyo margen es de hasta 30 días, la medida no se aplica por un período menor que el máximo citado. Esto limita extraordinariamente la efectividad del Artículo 14¹⁸, pues el legislador puso en manos de las administraciones la posibilidad de adaptar la aplicación de cada inciso a las peculiaridades de cada situación disciplinaria; sin embargo, con esta visión estrecha que tiene una considerable cantidad de administraciones, la norma da la apariencia de ser casi inflexible, y esto contraviene su espíritu, pues en definitiva resulta injusta su aplicación al concebirse solo en dos términos cada una, cuando pudiera ser más o menos intensa en razón de las posibilidades que ofrece el Decreto Ley 176 de aplicarla en períodos inferiores.

Si bien las administraciones tienen la libertad de aplicar la medida disciplinaria que consideren conveniente de acuerdo a las circunstancias del caso, el Decreto Ley 176 obliga a las administraciones a aplicar las tres medidas disciplinarias más extremas a los casos en que la violación de la disciplina consista en hechos o conductas en ocasión del trabajo que puedan ser constitutivos de delitos. Con esta obligación el legislador trató de evitar que alguna administración diera un tratamiento benévolo a los infractores de la disciplina laboral, precisamente como infractores de las normas penales en el ámbito laboral.

Como es de apreciar ninguna de las mismas implica la perpetuidad de las afectaciones; sino que la carga que el trabajador ha de soportar está condicionada,

¹⁸ Decreto Ley 176 de 1997 del Sistema de Justicia Laboral Cubana.

sujeta a término, el que varía atendiendo al grado de severidad. Es ésta la situación, en que el trabajador infractor, se ve llamado a cumplir la medida impuesta por la administración y ante la insatisfacción que esta le cause posee derecho pleno de ponerla en conocimiento del órgano para que dirima, lo que puede acaecer de las formas siguientes:

A.- Si la medida propuesta está contemplada dentro de las aludidas y el órgano ratifica, es el caso, en que su decisión adopta carácter definitivo y el proceso concluye sin más trámites ya que su fallo no es susceptible de ser recurrido.

B.- Si la propuesta administrativa estuviera catalogada dentro de aquellas medidas que con carácter definitivo cambian el estatus del trabajador (traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador y separación definitiva de la entidad) y el órgano ratifica, ha tenido lugar; la que ha denominado instancia inicial del proceso, pues ha concluido la actuación del mismo, el que con marcada obligatoriedad, conoce todo lo relativo a inconformidades, versen estas sobre violaciones disciplinarias propiamente dichas o de derechos laborales en cuanto a: contratación, retribución salarial, pago del subsidio por enfermedad común o profesional y accidente común o de trabajo, licencia y pago de la prestación económica de maternidad de la trabajadora, vacaciones anuales pagadas, licencias retribuidas, tiempo de trabajo y de descanso y otros derechos laborales establecidos en la legislación para dar apertura a la actuación del Tribunal Municipal que corresponda dada la demarcación en que se encuentre enclavada la entidad laboral. A ellos les ocupará conocer de las inconformidades de las partes cuando las medidas sean las que relacionan los artículos 14 incisos '10' y 11' del Decreto Ley 176 y 21¹⁹ de iguales incisos respectivamente. Contra lo resuelto por los Tribunales Municipales en materia de disciplina y otros derechos laborales no procede recurso alguno.

¹⁹ Resolución Conjunta No. 1 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Tribunal Supremo Popular.

2.4- La rehabilitación de los trabajadores sancionados laboralmente.

Esta institución constituye una de las más humanas que existe dentro de nuestro Derecho Laboral. Su figura no es de reciente aparición en la legislación cubana pues después de 1959 fue establecida e imperó por muchos años. Se inspira en el principio del restablecimiento de la imagen del trabajador ante la sociedad luego de haber demostrado con el transcurso de un período previsto legalmente y que corresponde con el tipo de medida aplicada, que ha regenerado su comportamiento en el trabajo y que ha erradicado toda mácula de su vida laboral. Por ello constituye una institución que ayuda a regenerar al trabajador y que por ende lo estimula a observar el orden de la entidad laboral una vez sancionado.

El proceso de rehabilitación de un trabajador 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.

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.

Los términos que deben transcurrir a partir del cumplimiento de la medida disciplinaria impuesta para rehabilitar al trabajador son los siguientes:

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. La aplicación de esta medida se reserva para casos más 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 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.

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.

En ningún modo puede confundirse la rehabilitación como medio de la medida disciplinaria sino un efecto de esta, dispuesto este término en ley, ya que el representante de la administración de la entidad laboral, oído el parecer de la organización sindical, puede reducir el término de rehabilitación cuando el trabajador mantiene un comportamiento ejemplar o se destaca por alguna actitud meritoria.

2.5.- El procedimiento para la solución de los conflictos ante el Órgano de Justicia Laboral de Base.

Una vez que el trabajador es corregido disciplinariamente o conoce de la vulneración de un derecho laboral que le ha causado un daño económico o de mejoría en las

condiciones de empleo puede iniciar la acción para formular reclamaciones ante los Órganos de Justicia Laboral de Base la que comienza con la presentación en el mismo de un escrito en el que se hacen constar breve y claramente los hechos que la motivan o por medio de solicitud verbal hecha ante el miembro del órgano que extiende acta contentiva de las manifestaciones del reclamante y las pruebas que propone. Las formas de reclamación descritas quedarán sometidas a la libre elección del perjudicado – o su representante – y pueden provenir únicamente de conflictos disciplinarios o ser relativas a derechos laborales. De estar asociadas al primero, puede la parte afectada interponerla ante un miembro efectivo del órgano dentro de los siete días hábiles siguientes al de su notificación; tratándose de la segunda, tiene un término hasta los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha en que se consumó la violación o se tuvo conocimiento de ella. Como se observa en un mismo pronunciamiento el legislador unificó dos 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; pues hay ocasiones en que lamentablemente nuestros trabajadores desconocen que la administración de su entidad laboral ha vulnerado alguno o algunos de sus derechos o aún cuando tienen un conocimiento oportuno de la decisión por ellos adoptada desconocen que su actuación es ilegal. No obstante esta regla tiene su excepción, pues las violaciones del régimen salarial y la de la Seguridad Social no se encuentran subordinados a los términos expuestos, es decir no prescribe la acción de presentación.

1. En cuanto al procedimiento de interposición de la reclamación:

Puede establecerse ante cualquier miembro del órgano, el que al recibir el escrito o solicitud verbal lo traslada al presidente o al secretario dentro de los 3 días hábiles posteriores.

Una vez recibida la reclamación, ninguno de los miembros del Órgano de Justicia de Justicia Laboral de Base - ni individual ni colectivamente- puede rechazarla, debiéndose radicar el correspondiente expediente en un libro y donde recibirá una numeración consecutiva por cada año. Al momento de recibir la reclamación, todos

los miembros del Órganos de Justicia Laboral de Base deben examinar el escrito²⁰ 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 oportunidad 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 Órgano de Justicia Laboral de Base 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 asunto²¹, la convocatoria con 72 horas de antelación a todo el colectivo laboral a través de murales y otro medios del lugar²² y hora de la comparecencia pública.

En la misma participará 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 derecho, salvo que por fuerza mayor deba hacerse representar por otro dirigente administrativo.

Si se produjese la **incomparecencia** de alguna de las partes el órgano debe actuar tal y como prevé el artículo 40²³, el que textualmente plantea el procedimiento siguiente:

²⁰ Si como resultado de este examen, el OJLB se considera no competente para conocer la reclamación, o que el asunto haya sido juzgado con anterioridad, o que se haya presentado fuera del término establecido como ya se expuso anteriormente, puede tomar una de las determinaciones siguientes:

- a) dictar resolución directamente, o
- b) de considerarlo necesario, realizar previamente las pruebas, investigaciones y trámites pertinentes, que puede incluir la celebración de la comparecencia pública. Esta decisión también se hará constar en resolución fundamentada.

²¹ Contra ello no procede recurso alguno, art. 37 de la Resolución Conjunta No. 1/97.

²² Según el art. 39 de la RC No. 1/97, la comparecencia pública se realizarse en el centro de trabajo, unidad, taller o establecimiento donde se produjeron los hechos que originaron el litigio y trabaja el reclamante.

²³ Resolución Conjunta 1 de ministerio de Trabajo y Seguridad social – Tribunal Supremo Popular (MTSS-TSP) de 4 de diciembre de 1997.

- 1- Si el Órgano de Justicia Laboral de Base estima justificada la incomparecencia, cita a las partes para que tenga lugar, dentro de un término no mayor de cinco días hábiles una nueva comparecencia.
- 2- Si el Órgano de Justicia Laboral de Base conoce fehacientemente que un trabajador incompareciere por encontrarse impedido físicamente, o en una situación que impide su asistencia, como puede ser 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 veinte días naturales posteriores a la suspensión, el mismo cita a una nueva comparecencia de inmediato con la participación de un representante del trabajador.
- 3- Si el Órgano de Justicia de Justicia Laboral de Base estima injustificada la incomparecencia:

a) Archiva las actuaciones, si el reclamante incompareciere, y este puede replantear el caso ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, siempre que lo haga antes de haber transcurrido los términos de prescripción establecidos en los artículos 31 y 32 de la Resolución Conjunta No 1 de 1997.

b) Consulta al reclamante en el caso de que el demandado incompareciera, si desea que se proceda a citar para una nueva comparecencia dentro del término mencionado en el inciso 3.1, o por el contrario continúa el proceso.

Para la celebración de la **comparecencia** el Órgano de Justicia Laboral de Base se constituye, para lo cual se requiere la presencia de sus tres miembros efectivos y en su caso el 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. Durante la comparecencia, los miembros actuantes pueden, con la autorización del presidente, realizar preguntas a las partes, los testigos y los peritos.

Las pruebas que se admitan deben ser practicadas cuidadosamente, en especial durante la comparencia; no obstante en ocasiones es necesario hacer investigaciones y practicar las pruebas que sean necesarias para lo cual cuenta con un término no superior a tres días hábiles después de realizada la comparencia. El artículo 42²⁴, por su parte, prevee los tipos de pruebas que pueden ser practicadas: confesión de partes, documental, testifical y dictamen de peritos.

El procedimiento del Órgano de Justicia Laboral de Base 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 lo que verdaderamente quedó probado. Para arribar a la decisión mediante resolución, el Órgano de Justicia Laboral de Base cuenta con cinco días hábiles contados a partir del día siguiente en que se celebró la comparencia, o de aquel en que se terminaron de practicar las otras pruebas que fueron necesarias para dar claridad al procedimiento, debiendo notificarse a las partes el resultado al día siguiente de dictada la resolución.

La resolución del Órgano de Justicia Laboral de Base 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 Órgano de Justicia Laboral de Base y los fundamentos legales en que basa su fallo, la decisión adoptada, y si es impugnabile o no, ante que Órgano y dentro de qué término.

Actualmente, en los conflictos por indisciplina, la resolución que dicta el órgano no es susceptible de Reclamación en la vía judicial ni de recurso en la administrativa, cuando la medida disciplinaria impuesta no modifica el estatus laboral del trabajador, por lo que serán de inmediato cumplimiento una vez notificada a las partes la Resolución del Órgano.

²⁴ Resolución Conjunta 1de (MTSS-TSP) de 4 de diciembre de 1997.

El Órgano de Justicia Laboral de Base debe notificar la resolución a las partes al día siguiente de haberla dictado. La pro forma de notificación debe ser breve, y formar parte del cuerpo de la resolución del Órgano, ubicándola específicamente al final de la misma.

2.6.- El procedimiento para la solución de los conflictos en la vía judicial: los Tribunales Municipales Populares.

Dentro del término de diez días hábiles de notificada la resolución del Órgano de Justicia Laboral de Base y con la presentación de la correspondiente Reclamación, documento acreditativo de la inconformidad de las partes se inicia el proceso laboral judicial ante el propio órgano que resolvió el conflicto, quien dará traslado del escrito polémico de Reclamación al Tribunal dentro del improrrogable término de tres días hábiles siguientes. El tribunal del municipio en que radica la entidad laboral podrá admitirla, siempre que su contenido absorba reclamaciones por inconformidad, dada la aplicación inicial de medidas disciplinarias consistentes en 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 y en materia de derechos laborales, para ello dispone de un término de veinticuatro días hábiles siguientes a la fecha en que tal instancia conoció del asunto.

Los Tribunales al recibir la demanda y los antecedentes que conforman el expediente verificarán si la parte interesada y el Órgano de Justicia Laboral de Base tramitaron la demanda en los términos del art. 50 de la Resolución Conjunta No. 1/97 y resolverán lo pertinente sobre la admisión de la demanda; además tendrán en cuenta al admitir la demanda y sus antecedentes, si el centro de trabajo se efectuó por el Órgano de Justicia Laboral de Base una comparecencia con la consiguiente práctica de pruebas, lo que le permitirá contar con los elementos suficientes para disponer de oficio las pruebas que estime necesarias, decidir sobre la admisión de pruebas si el reclamante en la demanda propuso alguna y disponer el señalamiento para el acto de la comparecencia.

Esto le facilita a los Tribunales Municipales Populares 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 249²⁵. Asimismo se abstendrán de rechazar el expediente por defectos formales que puedan ser subsanados en la tramitación del proceso judicial y terminada la sustanciación del asunto les señalarán las deficiencias en que dicho órgano incurrió, si resultare admitida dispondrá de oficio de las pruebas que estime necesarias, decidiendo sobre la admisión de aquellas que en este acto hubiere propuesto el reclamante.

El acto de comparecencia se señalará para una fecha dentro de los diez días siguientes a la presentación de la demanda, citándose a las partes al mismo con la advertencia que deberán concurrir con las pruebas que intenten valerse y a la administración de la obligación de llevar consigo el expediente laboral del trabajador.

Entre la citación y el señalamiento mediarán no menos de cinco días y con la citación se entregarán a las partes copia de la demanda, las que podrán hacerse representar por abogados y si se tratase de trabajadores también por dirigentes sindicales, funcionarios u otros trabajadores del mismo centro laboral. La designación del representante se hace mediante simple escrito o verbalmente ante el secretario del tribunal.

Si a la comparecencia no concurren el demandante o demandado, se les hace una segunda citación para dentro de los cinco días siguientes; cuando a la segunda citación no concurre el demandante sin justa causa, se archivará el expediente; y si es el demandado se continúa el procedimiento en su perjuicio.

En el acto de comparecencia el Tribunal propiciará la igual participación de las partes y la de sus representantes legales –si los hubiere-, además de la de los testigos y peritos si también los hubiere, así como el desarrollo del debate, que se sustentará

²⁵ Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral.

en los principios de oralidad, sencillez y celeridad, sin las formalidades innecesarias en la conducción de dicho acto.

Practicadas todas las pruebas en el acto de la comparecencia pública, el Tribunal deja el proceso concluso para dictar sentencia, pero en el caso que disponga una prueba de oficio señalará su práctica en una sección posterior.

Excepcionalmente puede hacerse uso de lo dispuesto en los artículos 248 y 249²⁶. El expediente se resolverá mediante sentencia conforme a lo dispuesto en el artículo 700 de la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral, la cual deberá formularse siempre por escrito y contener las formalidades previstas en la Ley y el Acuerdo 37/ 88 del Tribunal Supremo Popular. Para ello el Tribunal dispone de cinco días, debiendo notificarla a las partes dentro de los dos días hábiles continuos a la fecha que la motiva.

Contra ella no procede recurso alguno, en la vía administrativa ni en la judicial, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Decreto Ley 176 y su contenido es de inmediato cumplimiento a partir del día siguiente a la fecha de su notificación de acuerdo con lo estipulado en el artículo 52 de la Resolución Conjunta 1/ 97.

2.7.- El Procedimiento de Revisión.

El Procedimiento de Revisión Laboral actual aparece recogido en los artículos 734 al 738²⁷. No obstante, el Decreto-Ley 176, Sistema de Justicia Laboral, introdujo algunas modificaciones a la Revisión que analizaremos de inmediato.

El texto del artículo 736 de la Ley expresa que el Procedimiento de Revisión se establecerá por escrito razonado ante la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular dentro del año siguiente a la fecha en que hubiese quedado firme la Sentencia impugnada y no se realiza distinción alguna en cuanto a los procesos disciplinarios y aquellos relacionados con los derechos laborales. Sin embargo, el artículo 25²⁸ establece que las solicitudes de Procedimiento de Revisión deberán ser

²⁶ Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral.

²⁷ Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral.

²⁸ Decreto Ley 176/1197 del Sistema de Justicia Laboral Cubano.

presentadas dentro de los 180 días posteriores a la notificación de dichas Sentencias. Este propio artículo recoge la posibilidad excepcional de presentar la solicitud de Procedimiento de Revisión dentro de los 180 días posteriores al vencimiento de dicho término cuando se conozcan de nuevos hechos de los que no se tuvo noticias antes o aparezcan nuevas pruebas.

Además de ello, el artículo 26 del citado texto legal establece que en materia de disciplina laboral los Procedimientos de Revisión se solicitan cuando la medida inicial impuesta sea la Separación Definitiva de la Entidad. Son de destacar entonces las siguientes modificaciones:

- El término para la solicitud de la revisión se reduce de un año a 180 días.
- Se añade la posibilidad excepcional de solicitar la Revisión dentro de los 180 días posteriores al vencimiento del término de los primeros 180 días, *siempre que se conozca de nuevos hechos de los que no se tuvo noticias antes o aparezcan nuevas pruebas.*
- En materia de disciplina laboral, la revisión solo procede si la *medida inicial* fue la Separación Definitiva de la entidad.

El artículo 734²⁹ establece las causales de la Revisión, que a diferencia del proceso civil resultan muy amplias y que podemos dividir como sigue:

- Se conozca de hechos de los que no se tuvieron noticias antes.
- Aparezcan nuevas pruebas.
- Se demuestre fehacientemente la improcedencia, ilegalidad, arbitrariedad o injusticia notoria de la Sentencia.

En la práctica, este amplio espectro de posibilidades de acción, tanto de los trabajadores como de las administraciones le restan excepcionalidad a la Revisión Laboral, pero téngase en cuenta que en la generalidad de los casos no existe

²⁹ Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral.

Recurso alguno contra las Sentencias que en primera instancia son dictadas por los Tribunales Municipales.

Por otra parte, es de señalar que solo se establece como requisito formal que el escrito promocional **sea razonado**, sin que se exija un formato determinado ni tampoco la obligatoriedad de la representación letrada, siguiendo los principios que conforman el proceso laboral en general.

Es importante para el promovente aprovechar la oportunidad procesal que le brinda el artículo 736 de la Ley cuando establece que en el propio escrito se propondrán las pruebas de que intente valerse.

Consideramos además que constituye una garantía procesal de relevancia el hecho de que se disponga en el artículo 737 que una vez presentada la solicitud de Revisión el Tribunal reclamará de inmediato el expediente original en que se hubiese dictado la Sentencia cuya revisión se interesa, o sea, que no se podrá dictar Auto declarando inadmisibile la Revisión por la sola lectura e interpretación del escrito promocional.

Este es un momento procesal importante que decidirá en gran medida el destino de la revisión interesada, pues es a partir del estudio del expediente y de las razones invocadas por el promovente que el Tribunal determina si se accede a la Revisión de la sentencia.

Si en definitiva procede la Revisión el Tribunal dictara Auto en que así lo declara y en lo adelante el proceso se acomodará a lo previsto en los artículos 724 y siguientes de la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral, reguladores del Recurso de Apelación. A pesar de ello el Tribunal Supremo Popular se ha visto obligado a violentar este artículo, pues en la Apelación el Tribunal de instancia notifica a las demás partes de la interposición del Recurso, incluso con entrega de copia del escrito, lo que no ocurre en el caso de la Revisión, pues el escrito se dirige directamente a esta instancia. Es entonces en este momento, al dictar el Auto de admisión de la Revisión, que se le da traslado a las demás partes del escrito promocional, a fin de que realicen las alegaciones que estimen oportunas y

propongan las pruebas pertinentes. También se dispone el traslado al Fiscal, pues por mandato expreso del artículo 735, en todo procedimiento de Revisión este será parte.

A partir de entonces el Tribunal disfruta de amplísimas facultades, pues deberá decidir sobre las pruebas propuestas e incluso disponer las que estime necesarias de oficio, fijando el término que estime adecuado para la práctica de las mismas, el que no podrá exceder de 10 días. También el Auto deberá contener la disposición relativa a la celebración de vista, si esta fuera interesada por el promovente. El Tribunal está igualmente facultado para disponerla, aunque ninguna de las partes lo hubiese solicitado y en cualquiera de los casos señalará día y hora para su celebración dentro del término de los diez días siguientes al vencimiento del término concedido para la práctica de pruebas, pudiendo el Tribunal Supremo citar directamente a las partes o por conducto del Tribunal Municipal Popular. A pesar de su regulación, resulta a nuestro criterio lamentable el que prácticamente nunca se acceda por nuestro Alto Tribunal a las solicitudes de vista que se le realizan, pues si bien concordamos en la necesidad de la economía procesal, es lo cierto que existen casos en que la necesaria ilustración a los jueces podrían ayudar al Tribunal en la búsqueda de la verdad.

Una vez practicadas las pruebas y celebrada la Vista, en su caso, el Tribunal dictará Sentencia dentro de los cinco días siguientes. Si se declarase haber lugar a la revisión, la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular anulará la Sentencia objeto de la misma y dictará en su lugar la que en derecho proceda para resolver el fondo del asunto.

Existe además un detalle interesante, y es el hecho de que aún cuando no fuera incluida en el articulado de la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral, el artículo 249 del Código de Trabajo en su segundo párrafo establece la posibilidad de que el Tribunal o autoridad competente pueda suspender fundadamente la ejecución de la resolución firme en tanto se dirime el proceso de revisión. Aunque no se precisa en el texto del citado artículo, la práctica ha determinado que la suspensión pueda

ser determinada por el Tribunal tanto de oficio como ha instancia de parte en su escrito promocional.

La adopción por nuestros legisladores de la controvertida instancia única judicial ha devenido en que el Procedimiento de Revisión se utilice tanto por los trabajadores como por las administraciones como un recurso para combatir los fallos de los Tribunales Municipales. Tal es así que existen fallos de los Tribunales de instancia que han sido modificados en Revisión donde afloran con nitidez las insuficiencias técnicas de aquellos, que de existir una segunda instancia estamos convencidos que habrían sido subsanadas sin necesidad de someterlas al Procedimiento de Revisión, por demás un proceso que demora en su tramitación varios meses, con el consiguiente perjuicio para trabajadores o administraciones, y a los efectos ilustrativos hemos seleccionado una entre varias Sentencias que pudieran habernos servido para apoyar esta conclusión, en este caso la Sentencia del Tribunal Supremo³⁰, la que en su único Considerando expresa:

“Que le asiste la razón a quien ahora recurre cuando aduce que el tribunal de instancia impuso al trabajador J.P.S. una medida disciplinaria mas severa que la inicialmente adoptada con el mismo por la administración de la entidad laboral a que pertenece, lo que resulta a todas luces improcedente; y aunque tal conducta bastaría para acoger la solicitud de revisión interesada...”

Como se puede apreciar, se trata de un vulgar error del Tribunal Municipal que conoció del asunto, que pudo ser corregido por una segunda instancia con mucha mayor rapidez que con la utilización obligada del Procedimiento de Revisión, el que como ya expresamos demora considerablemente en su tramitación.

Debe tenerse en cuenta que el procedimiento de revisión constituye la posibilidad de impugnar una sentencia que alcanzó su firmeza.

³⁰ No. 58 de 20 de Diciembre de 1995 de nuestro más Alto Tribunal.

2.8. -Procedimiento para la solución de los fallos de los Órganos de Justicia Laboral de Base no ajustados a la ley.

Los Órganos pueden conocer y anular sus fallos no ajustados a la ley que se hayan hecho firmes y dictar en su lugar, los fallos que en derecho procedan. La facultad se ejercita por el Órgano, previa solicitud fundamentada por el Director de Trabajo, en los niveles municipales y provinciales, o por la Fiscalía de cualquier nivel, dentro de los 180 días naturales siguientes a aquel en que dichos fallos ganaron firmeza. Solamente pueden ser considerados no ajustados a la ley los fallos de los Órganos adoptados con inobservancia de las normas y procedimientos establecidos y otros fallos dictados sin sujeción a lo dispuesto en la legislación laboral. No puede ser ejercida la facultad expresada anteriormente tomando como base la adecuación de la sanción y otras cuestiones de apreciación. Para cumplimentar lo señalado anteriormente, los Órganos efectúan una nueva comparecencia con la presencia de las partes involucradas, salvo en los casos en que por la naturaleza de la norma, procedimiento o disposición legal quebrantada no se requiere celebrarla. Contra el nuevo fallo del Órgano puede establecerse, en los casos previstos, la demanda al Tribunal Municipal Popular.

Conclusiones del Capítulo:

De lo anteriormente expuesto se pudo corroborar y argumentar los principios generales del Derecho Laboral y los procedimientos previstos por la legislación vigente, que los mismos se encuentran legislados pero en su definiciones dejan lagunas que inciden en su aplicación efectiva, pudiendo lesionar los derechos laborales.



Capítulo III

CAPÍTULO III. LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN MATERIA DE DISCIPLINA, EXPERIENCIAS EN LA PROVINCIA DE CIENFUEGOS.

3.1.- Caracterización de la disciplina laboral en la provincia de Cienfuegos.

La disciplina laboral reviste una gran importancia e influye en el desarrollo de nuestros días, interviniendo en la economía de la provincia, donde en los últimos tiempos se ha insistido en incrementar la producción, la calidad de los servicios y con ello una mayor eficiencia económica. En Cienfuegos se ha elevado la indisciplina laboral, en algunos sectores, ya que se ha ido perdiendo en muchos trabajadores valores imprescindibles, necesarios, que deben concentrar los colectivos laborales para lograr la unidad y elevar los resultados en el trabajo; se ha ido generalizando la falta de combatividad, el sentido de pertenencia o la competencia en determinados lugares, ya que cuando las normas no se cumplen o son violadas, se comete un acto de indisciplina. Esto permite proliferar e incentivar a trabajadores a no aprovechar la jornada laboral, permitir impuntualidades o ausencias injustificadas; es usual la pérdida en algunos de la conciencia positiva, transformadora o dispuesta al cambio; aunque se deben mejorar los métodos de estimulación, tanto moral, como material, ambos en estos momentos con una merma significativa, con lo que puede desestimular en algo el desempeño de los trabajadores.

Un aspecto fundamental a tener en cuenta, que eleva la disciplina y con ello disminuye la indisciplina, es la labor de los directivos o dirigentes, que contamos con muchos capaces y otros que no merecen tal responsabilidad, ya que no contribuyen a educar, a formar a los trabajadores; todo dirigente tiene que ser ejemplo, ser puntual, disciplinado, ser educado, usar métodos adecuados que permitan profundizar, estudiar y evaluar cada situación, cada problema, según el nivel de exigencia, así serán. Necesitamos personas con estas características para llevar a cabo una dirección efectiva y eficiente, ricas en un liderazgo capaz de incentivar, movilizar y crear conciencia; el trabajo no es solo de un cuadro o un dirigente, es de todos los dirigentes tanto en la base, como en las instancias superiores.

Cuando hay dificultades en cualquier actividad, el dirigente es el responsable por no controlar; si alguna tarea no se cumplió con la calidad requerida, es porque el

dirigente no la planificó, ni la organizó, ni la controló bien; el jefe debe estar por delante de los problemas; los jefes son los máximos responsables de disciplinar a los indisciplinados.

Es por ello que los dirigentes deben utilizar educativamente las resoluciones, los decretos establecidos y el trabajo colectivo, ser valientes, comprometidos, responsables, para elevar la disciplina laboral y crear ambientes de unidad, sin dejar de controlar o exigir.

Para que los esfuerzos individuales de todos los trabajadores se encaminen para lograr una mejor cooperación y desempeño en sus actividades laborales destacaremos los distintos tipos de disciplinas existentes.

Un primer tipo de disciplina es la llamada preventiva, en la cual la organización hace todo lo posible para que los empleados cumplan las normas y procedimientos para evitar inconvenientes. Se busca con esto fomentar la autodisciplina en vez de imponer métodos para evitar desórdenes o futuros problemas.

El departamento de personal de la compañía debe velar por la disciplina preventiva, desarrollando programas para evitar el ausentismo o los accidentes, o comunicando a los empleados las nuevas reglas que deben cumplirse dentro de la organización. Así mismo debe explicarlas y apoyarlas para que exista una perfecta concordancia entre lo que se busca y lo que se hace.

El mismo departamento debe cuidar el reglamento, ajustándose claro está, a los derechos que tenga el personal ya que no es conveniente crear prohibiciones sin sentido u otras que puedan causar un malestar general en los trabajadores. Es decir, más que normas, recomendaciones de cómo puede realizarse de una mejor forma una actividad o labor.

Un segundo tipo de disciplina es el que se conoce como correctiva en donde se realiza una acción o procedimiento después que se ha infringido una norma. Con esto se busca que el error no se vuelva a cometer y se garantiza que la regla nunca más será incumplida. La acción disciplinaria más común que se toma en estos casos es sancionar a la persona que generó el problema, ya sea suspendiéndolo o advirtiéndolo para que no vuelva a cometer la falla. Dicha acción debe sustentarse para que reine un clima de justicia y equidad.

Antes de tomar una decisión que perjudique al trabajador debe existir un análisis detallado por parte de la Administración para evitar que se esté cometiendo alguna injusticia o arbitrariedad.

Cuando no existe un sustento sólido que justifique una sanción, el sindicato de la empresa participa y lucha porque no existan injusticias que perjudiquen los intereses de sus afiliados. Para evitar enfrentamientos con la agrupación, lo aconsejable es actuar siempre bajo las leyes existentes al interior de la organización.

Es por ello que una correcta implantación de la disciplina es necesaria para evitar que se incumplan las reglas o normas dentro de una organización. Lo más importante es que las acciones que se vayan a tomar no perjudiquen al infractor sino que le enseñen y lo eduquen para que en el futuro no vuelva a reincidir en su error.

El Sistema de Justicia Laboral Cubano, Único en el Mundo, forma parte de la Política de nuestro Estado Socialista y un logro del Movimiento Obrero, por tanto están llamados a mantener y defender el privilegio de ser protagonistas de la verdadera impartición de la justicia, la ejercida por los propios trabajadores.

3.2- Determinación de necesidades de modificación normativa.

La determinación de necesidades es considerada una tecnología educativa que día a día toma auge a nivel mundial. Su aplicación ha recorrido el ámbito de las grandes empresas para penetrar en todas las disciplinas de las ciencias sociales así como los saberes socio jurídicos.

Analizar necesidades de superación es un proceso complejo, que en un principio implica explorar, sondear, conocer, identificar, categorizar, estructurar, diagnosticar, priorizar, jerarquizar, ordenar y evaluar, partiendo de los objetivos y reprogramas disponibles. García (2003).

Por lo que la determinación de necesidades constituye un elemento fundamental para proyectarse en la esfera del saber en la actividad socio- jurídica, que en el contexto del presente estudio hace posible indagar, explorar, estructurar las verdaderas necesidades de modificación normativa que tienen los procesos laborales en materia de disciplina, a partir de las exigencias de las relaciones económicas actuales. Todo este análisis constituye un proceso que permite identificar insuficiencias, documentar, justificar vacíos o carencias, entre lo real y lo que debería

ser, en relación con los resultados que se aspiran alcanzar, y en consecuencia determinar las prioridades para satisfacer las necesidades, que le permitan desarrollar los objetivos del estado con mayor efectividad en relación a la disciplina laboral.

Se hace oportuno precisar que en el ámbito social, en el Glosario de Términos que definen la determinación de necesidades que a nuestro juicio debe ser entendida como la situación conflictiva que surge en una parte o en todo el sistema social, dada por la discrepancia o diferencia que existe entre “lo que es” (situación actual) y “lo que debiera ser” (situación ideal) al examinar los problemas en la sociedad, coincidentemente con la posición de Añorga (2002).

Se han diseñado diferentes modelos de determinación de necesidades, entre ellos podemos señalar el modelo inductivo, el modelo deductivo, el modelo tradicional, el modelo centrado en el analista, el modelo participativo, que poseen características específicas, que lo hacen aplicables según el medio, institución y objetivos propuestos. **(Anexos 1, 2, 3, 4, 5, 6)**

Existen otros modelos, en el que los investigadores toman de los criterios anteriormente abordados, tal es el caso del modelo de Kauffman (CJPP) y el de David Leiva González. El modelo de Kauffman en Metodología para la planificación de sistemas. Un enfoque prospectivo (1990), tiene carácter deductivo, por lo que se establece gran relación con el modelo tipo 1; el modelo CJPP esta enfocado prioritariamente a la evaluación.

El de David Leiva González es de carácter deductivo, que precisa un acercamiento al problema objeto de estudio, desde una perspectiva participativa en función de delimitar el estado real del objeto de estudio, a partir del cual se pueda precisar las alternativas de solución a las necesidades identificadas; precisas los siguientes pasos:

Establezca un primer acercamiento al problema.

Identifique el rendimiento esperado, precisando dónde deberíamos estar: buscar en documentos oficiales, reglamentos, aquellos parámetros útiles para hacer la comparación, es decir, fijar exactamente los parámetros que nos indiquen la actuación esperada de una persona que está cumpliendo determinada tarea.

Determine el rendimiento real, precisando dónde estamos actualmente: para ello hay que realizar una serie de observaciones, diagnósticos, análisis de la evidencia real de lo que está sucediendo en la actualidad. Este paso debe hacerse con la participación de los involucrados en el problema.

Preguntarnos si hay discrepancias.

Enuncie necesidades: derivadas de los problemas surgen las necesidades o carencias que se han encontrado con respecto a lo que exige el objetivo del trabajo.

Enuncie la meta que satisfaga las necesidades.

Enuncie alternativas de solución.

Seleccione la solución, la cual dará paso al planteamiento de los objetivos generales del modelo de instrucción para la solución de los problemas detectados.

A partir del análisis de estos modelos de determinación de necesidades se pudo concluir como regularidad básica el propósito de determinar las áreas o aspectos en los cuales es necesario intervenir para alcanzar el nivel de desarrollo deseado. Es evidente que la tendencia referida a la participación mayor o menor de los sujetos del proceso de determinación de necesidades, es lo que puede resultar esencial en la toma de posiciones con respecto a qué modelo seguir.

En el presente estudio, se han tomado en consideración aspectos del modelo inductivo, deductivo, tradicional y participativo: con ello se asume como premisa del diseño de estrategias de Estado, las metas que impone el desarrollo socio-económico; donde la figura de la administración y el sistema de órganos jurisdiccionales, trasciende del marco de lo legal. La finalidad es potenciar el desarrollo integral, pleno y cada vez más independiente de los Órganos de Justicia Laboral de Base y las Salas de lo Laboral de los Tribunales Municipales Populares y del Tribunal Supremo Popular.

3.3.-Análisis del informe estadístico de procesos sobre materia laboral.

El territorio cuenta con 466 Órganos de Justicia Laboral de Base, los cuales han recibido la capacitación necesaria y correspondientes en los ciclos orientados por el Ministerio del Trabajo, destacando que no en todos los casos se contó con la asistencia de todos los integrantes de todos los órganos debido a la falta de apoyo de las administraciones para su asistencia a seminarios convocados por la Dirección

de Trabajo y Sindicatos, alegando la paralización de la producción o los servicios al ausentarse estos con tales fines. Lo planteado es violatorio de lo que establece el Decreto Ley 176/97 en su Artículo 10 párrafo segundo y la Resolución Conjunta 1/97 en su Artículo 20, segundo párrafo establece: las administraciones propician la incorporación de los miembros de los Órganos a seminarios de capacitación convocados por las Direcciones de Trabajo Municipales, y realizan su capacitación con la legislación laboral propia de la entidad, sector y actividad y otras que sean de su interés. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social vela en especial por el cumplimiento de esta disposición.

Entre las deficiencias fundamentales que se han detectado es la inestabilidad de los Órganos afectando su completamiento, de los cuales las secciones sindicales ni las administraciones informan de tales situaciones a sus instancias correspondientes para proceder de acuerdo a lo legislado, violando lo que plantea la resolución antes mencionada en su Artículo 16, o adoptar las medidas correspondientes de inmediato para ofrecer una rápida solución y adecuada en su propio centro de trabajo. Por este motivo es que las Direcciones Municipales de Trabajo conocen el estado en que se encuentran los Órganos al realizar las visitas programadas en el año 2009.

La atención que el Ministerio Provincial de Trabajo le presta a los Órganos de Justicia Laboral de Base es un tema constante en aras del buen funcionamiento de estos, aunque en materia de justicia social merece especial atención la preparación de Cuadros y Dirigentes tanto administrativos como sindicales en el conocimiento de lo establecido en la legislación laboral general, aspecto indispensable para la correcta aplicación de la misma. Así como evitar en todo lo posible violaciones que provoquen inconformidades y reclamaciones de los trabajadores o en el peor de los casos estados de indefensión.

En los Tribunales Municipales Populares existen indicadores para medir el estado de los procesos disciplinarios, en el que se reflejan las medidas aplicadas por los Órganos de Justicia Laboral de Base con más incidencias en nuestro ordenamiento jurídico, entre las que podemos subrayar la amonestación pública, las multas, la suspensión de derechos escalafonarios, la pérdida de honores, la suspensión del

vínculo laboral de la entidad, el traslado temporal a otra plaza, traslado con pérdida, separación definitiva, entre otras.

3.4-Descripción y análisis de la muestra.

La población en estudio la constituye los municipios de Lajas, Cruces, Palmira y Cienfuegos.

Municipio de Lajas:

La economía se caracteriza como agroindustrial contando con una Empresa de Producción Azucarera, una Granja de Producción Agropecuaria y 11 Unidades Básicas de Producción Cooperativa (UBPC), además con cinco Unidades Presupuestadas: Salud, Educación, Poder Popular, Deportes y Cultura. La actividad económica fundamental es la actividad cañera y en menor medida la agropecuaria.

Las áreas cañeras en el municipio están representadas por las Empresas Ciudad Caracas y además pequeñas áreas pertenecientes a Marta Abreus, Espartaco y 5 de Septiembre. Pertenece a la no-cañera el 21 % lo que incluye actividades pecuarias, forestal, cultivos varios, hortícola, avícola, porcino, huertos escolares, planes de autoconsumo, ovino y otros. La industria azucarera tanto en la provincia como en la nación tiene una influencia fundamental en la producción, siendo en el municipio el renglón principal en la economía.

Cuentan con 22 Órganos de Justicia Laboral de Base.

Pertenecientes a la Agrupación de Mantenimiento y Construcción, Acueducto y Alcantarillado, Empresa de Comercio y Gastronomía, Servicio a la Población, Cadena de Mercaditos, BANDEC, Servicios Comunales, Dirección Municipal de Trabajo, de Cultura, de Salud, de Educación y de la Vivienda, entre otros.

En el año 2009 se aplicaron 141 medidas disciplinarias, de las cuales 82 fueron por multas (descuentos por nóminas), 26 amonestaciones públicas, 13 separaciones definitivas y 13 traslados temporales a otras plazas por un término de hasta un año y 7 traslados con pérdidas de la plaza.

De las medidas aplicadas por la Administración 12 fueron reclamadas ante el Órgano de Justicia Laboral de Base correspondiendo 2 traslados temporales a otras plazas por un término de hasta un año, 2 separaciones definitivas de la entidad, 6 traslado con pérdidas de la plazas que ocupan y 2 multas.

De las 12 analizadas por el Órgano de Justicia Laboral de Base una fue archivada porque el trabajador no deseó continuar trabajando, 2 fueron ratificadas por el mismo, 7 fueron modificadas y 2 exoneraron al trabajador. No anulándose ningún fallo.

Fueron reclamadas ante el Tribunal Municipal 6 medidas, de ellas 4 demandas formalizadas por el trabajador y 2 por la Administración. El Tribunal modificó el fallo del Órgano en 5 casos y en uno ratificó la decisión del Órgano de Justicia Laboral de Base. **(Anexo 9)**

Municipio de Palmira:

La actividad económica fundamental del municipio es la Industria Azucarera. Además cuenta con 8 Unidades Presupuestadas como: Salud, Educación, etc. Existen otras Industrias que no se deben dejar de mencionar y que forman parte de las actividades elementales del municipio y son: el Combinado Cárnico, el Porcino, tres Granjas Avícolas, la Empresa LOS PORTALES SA y la Cantera Santiago Ramírez perteneciente a la Empresa Materiales de la Construcción, estas dos últimas ubicadas en el Consejo Popular Arriete-Ciego Montero.

Cuentan con 38 Órganos de Justicia Laboral de Base.

Pertenecientes a la Agrupación Mantenimiento y Construcción del Poder Popular, Granja Agropecuaria Espartaco, Azucarera Elpidio Gómez, La Granja Integral Porcina No.1, U/P Salud Municipal y la Empresa Cárnica Cienfuegos, entre otros.

En el año que culminó en el municipio se aplicaron 412 medidas disciplinarias, de las cuales 109 fueron por multas, 171 amonestaciones públicas, 48 separaciones definitivas, 45 traslados temporales a otras plazas por un término de hasta un año, 25 traslados con pérdidas de la plaza, 9 suspensiones del derecho al cobro hasta un año, parcial o totalmente de incentivos por los resultados del trabajo, 1 en el caso de la inhabilitación para ser ascendido o promovido antes del transcurso de un año, 3 suspensiones del vínculo laboral con la entidad por un término de treinta días y 1 suspensión por un período de hasta un año del derecho a ser elegido o designado en órganos y comisiones del centro de trabajo.

Respecto a las reclamaciones a los Órganos de Justicia Laboral de Base durante el año 2009 fueron reclamadas por parte de los trabajadores 30 medidas en materia de

disciplina y 5 en materia de derecho, emitiendo 35 fallos correspondientes, siendo cumplidos en el 100 % por parte de las administraciones.

Al Tribunal Municipal Popular fueron reclamados 14 fallos de los órganos, de ellas 10 demandas formalizadas por el trabajador y 4 por la Administración correspondiendo 13 en materia de Disciplina y 1 en Derecho. **(Anexo 10)**

Municipio de Cruces:

La actividad económica fundamental del municipio es la producción de los cultivos varios.

Cuentan con 37 Órganos de Justicia Laboral de Base.

En el año 2009 se aplicaron 260 medidas disciplinarias, de las cuales 111 fueron amonestaciones públicas, 66 multas, 37 separaciones definitivas, 24 traslados temporales a otras plazas por un término de hasta un año, 8 traslados con pérdidas de la plaza y 14 en el caso de la inhabilitación para ser ascendido o promovido antes del transcurso de un año.

De las medidas aplicadas por la Administración 24 fueron reclamadas ante el Órgano de Justicia Laboral de Base correspondiendo 3 de mejor derecho y 24 en materia de disciplina.

Fueron reclamadas ante el Tribunal Municipal 13 medidas, de ellas 4 demandas formalizadas por el trabajador y 9 por la Administración. El Tribunal ratificó 2 a favor del trabajador y modificó 11 el fallo del Órgano de Justicia Laboral de Base.

(Anexo 11)

Municipio de Cienfuegos:

El municipio se caracteriza por su actividad industrial seguido del sector de la Construcción Agropecuaria, Silvicultura y Transporte. Cuenta además con un total de 67 Empresas, 59 Unidades Presupuestadas, 13 Organizaciones Económicas (OE), 2 Cooperativas de Producción Agropecuaria (CPA), 15 Cooperativas de Créditos y Servicios (CCS), 4 (UBPC) 2 Empresas Mixtas; los que forman parte de nuestra infraestructura económica.

La bahía de Cienfuegos junto a su puerto, permite un amplio intercambio comercial dentro y fuera de la isla. La provincia se alza con nuevas y modernas instalaciones,

donde al impetuoso desarrollo industrial y turístico se incorporan las tradiciones culturales en el empeño de crear un municipio altamente desarrollado.

Cuentan con 234 Órganos de Justicia Laboral de Base.

Pertenecientes a la Empresa de Comercio y Gastronomía, Cadena de Mercaditos, BANDEC, Servicios Comunales, dirección Municipal de Cultura, de Salud, de Educación, Instituto Municipal de la Vivienda, entre otros.

En el año que culminó en el municipio se aplicaron 1827 medidas disciplinarias, de las cuales 513 fueron por multas, 677 amonestaciones públicas, 331 separaciones definitivas, 175 traslados temporales a otras plazas por un término de hasta un año, 44 traslados con pérdidas de la plaza, 45 suspensiones del derecho al cobro hasta un año, parcial o totalmente de incentivos por los resultados del trabajo, 6 en el caso de la inhabilitación para ser ascendido o promovido antes del transcurso de un año y 36 suspensiones del vínculo laboral con la entidad por un término de treinta días.

De las medidas aplicadas por la Administración fueron reclamadas 319 ante el Órgano de Justicia Laboral de Base correspondiendo 288 en materia de disciplina y 31 en materia de derecho.

Fueron reclamadas ante el Tribunal Municipal 136 medidas, de ellas 125 demandas formalizadas por el trabajador y 11 por la Administración, de las cuales 73 fueron en materia de derecho, que 19 resultaron ratificados la decisión del Órgano y 54 se modificaron y 63 en materia de disciplina. **(Anexo 12)**

Preocupantes que existen en los municipios:

En sentido general se ha avanzado en varios aspectos de la aplicación del Decreto Ley No.176/97, aunque se manifiestan deficiencias y hacia su solución se debe dirigir fundamentalmente este trabajo.

1. La estimulación a los miembros de los Órganos destacados aunque ha avanzado, esta no se manifiesta de manera satisfactoria en todos los organismos e entidades. En este sentido se hace necesario un mayor apoyo de los Sindicatos Provinciales y Municipales donde deben potenciar más la tarea así como tomar alternativas para que la misma se desarrolle con mayor calidad en la base.

2. No se promueve la estimulación moral y material de los miembros de los Órgano de Justicia Laboral de Base para facilitar la permanencia de los mismos.
3. Los Órganos de Justicia Laboral de Base violan los términos para la celebración de la vista, y la entrega del expediente ante el Tribunal Municipal Popular, llevando consigo una doble sanción al trabajador, ya que se prolonga en el tiempo la solución del conflicto, y sería mayor la cuantía a indemnizar por la administración en caso de prosperar la demanda.
4. Los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base muestran desconocimiento de la legislación laboral.
5. El Jefe de Recursos Humanos en ocasiones no retira del expediente laboral la sanción impuesta cuando ha vencido el plazo.
6. La actuación de la Administración en ocasiones no tiene en cuenta la actitud del trabajador, es por ello que el Jefe del Sindicato debe demostrar cómo ha sido la trayectoria laboral del mismo.
7. No se divulga a través de murales y asambleas los reglamentos disciplinarios internos y las conductas de carácter graves y las medidas disciplinarias que se imponen por ello.
8. También los asesores jurídicos son del criterio que las administraciones deben apoyar más la estimulación de sus Órganos como una labor propia, lo que contribuirá a la estabilidad de estos y el fortalecimiento de la disciplina laboral en los centros de trabajo.
9. No son divulgadas por parte de los Órganos de Justicia Laboral de Base las comparecencias que estos celebran para que sean de conocimiento de los trabajadores.
10. Las Direcciones Administrativas no poseen la legislación en materia de disciplina.

11. Falta de conocimiento de los Jefes facultados para aplicar medidas disciplinarias de la legislación vigente en este sentido.

12. Se realizan modificaciones en la integración de los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base, y no se notifica a la Dirección Municipal de Trabajo de estos cambios, llevando consigo fallos contrarios a Derecho.

La encuesta como método se seleccionó porque su aplicación masiva permite conocer las opiniones que sobre el objeto de investigación, poseen los sujetos seleccionados en la muestra. El carácter masivo de la información y la relativa facilidad de su obtención contribuye, en gran medida, a que la encuesta sea considerada como uno de los métodos más utilizados en las investigaciones. En la elaboración de los cuestionarios, cuya aplicación debe suministrar una información empírica válida y confiable, llevó implícito el comportamiento de ciertos requisitos: objetivos claramente definidos, preguntas bien formuladas, extensión racional y procesamiento correcto de los datos.

La entrevista se escogió porque mediante ella se obtiene información amplia, abierta y directa de forma oral durante una conversación planificada entre el entrevistador y el o los entrevistados.

3.4.1 - Encuesta aplicada a profesores que imparten Derecho Laboral y a asesores jurídicos.

El cuestionario aplicado dirige su atención al análisis de los procesos laborales en materia de disciplina, vigente en nuestro país y a problemáticas relacionadas con el mismo, que se están suscitando en la práctica, implicando a diferentes sectores jurídicos para lograr aunar posiciones interpretativas. En la población se exigió como únicos requisitos de selección que como juristas ocuparan un lugar en el sistema laboral en el que administrando justicia, asesorando, impartiendo conocimientos o defendiendo intereses en oposición de las partes litigantes, indicaran sabiduría y resultados satisfactorios en el quehacer cotidiano, así como su preparación, experiencia profesional y su perfil ocupacional.

De alentadores pueden calificarse los resultados obtenidos pues el 75% de los encuestados consideran que el actual Sistema de Justicia Laboral Cubano debe

modificarse parcialmente, el 15% es del criterio que debe modificarse de forma total y sólo el 10% manifiestan debe mantenerse como está, lo que coincide plenamente con los criterios esgrimidos a lo largo de este trabajo referente a la necesidad imperiosa de modificaciones al Sistema de Justicia pero de forma parcial, pues este tiene basamentos legales sociales y políticos muy sólidos y atemperados a la realidad cubana, siendo solo necesaria la introducción de modificaciones que coadyuven a su perfeccionamiento y al cumplimiento estricto de los principios que lo informan.

Se encuestaron 15 profesores (**Anexo 7**), que representa el 60% de profesionales del Derecho, las opiniones de los mismos se centraron en lo siguiente:

El 90% de los encuestados consideran de que el desarrollo de los procesos laborales en materia de disciplina, sí brindan protección a los trabajadores ya que garantiza la igualdad de las partes en cualquier litigio laboral, permiten al órgano juzgador profundizar en los aspectos del proceso sin limitaciones, sustantivas o procesales para la solución del conflicto.

Otros de los criterios puestos en consideración argumentan que los trabajadores tienen derecho a reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, en caso de inconformidades tanto en materia de disciplina como de derecho y tienen la posibilidad de reclamar al Tribunal Municipal Popular en los casos que la medida impuesta cambien el status laboral del trabajador.

El 85% de los encuestados evalúan de necesario que las Salas de lo Laboral de los Tribunales Municipales Populares conozcan parcialmente de las reclamaciones de las medidas disciplinarias y el 15% lo desaprueban.

El 100% de los especialistas consideran de muy importante que los Órganos de Justicia Laboral de Base sean asesorados directamente por personal calificado en materia de Derecho.

El 60% de los encuestados afirman que las Salas de lo Laboral de los Tribunales Municipales Populares se constituyan con jueces legos de las Áreas de Recursos Humanos, aún cuando los resultados no arrojan un consenso unánime al respecto en un por ciento elevado, sí esta propuesta cuenta con la aceptación de más del 50 %

del conjunto muestreado, corrobora que los resultados se corresponden con los criterios que hemos esgrimido en este trabajo.

Muy significativo a los efectos de nuestros criterios resulta lo arrojado por la interrogante No. 5, donde el 87 % de los encuestados respondieron estar de acuerdo en la posibilidad de que las Salas de lo Laboral del Tribunal Provincial Popular puedan conocer del recursos de apelación contra los fallos de las Salas de lo Laboral de los Tribunales Municipales. El 8% se encuentra en parte de acuerdo y el 5% en desacuerdo, lo que avala el viejo anhelo de los juristas laboristas de revitalizar las Salas Especializadas como una segunda instancia judicial en materia de derechos y de disciplina, lo que resolvería indiscutiblemente las serias dificultades que en cuanto a procedimiento existen en el Sistema de Justicia Laboral, lo que demuestra que una segunda instancia judicial aportaría lógicamente mayores garantías procesales a las partes y la posibilidad de subsanar en esta cualquier defecto de la sentencia, ilegalidad o arbitrariedad cometida en segunda instancia, evitándose con ellos la proliferación innecesaria de procedimientos de Revisión y lográndose que este recupere su carácter excepcional.

3.4.2.- Resultados de entrevistas aplicadas a Jueces de la Salas de lo Laboral de los Tribunales Municipales.

Se aplicaron entrevistas **(Anexo 8)** a Jueces de la Sala de lo Laboral de los Tribunales Municipales Populares con el objetivo de comprobar la correspondencia existente entre el Derecho y las relaciones socioeconómicas sobre las que se erige y tutela para conocer sobre los procesos laborales.

1. Los jueces consideran que los trabajadores no quedan en estado de indefensión porque las inconformidades por violaciones de sus derechos laborales como por la aplicación de medidas disciplinarias que afecten definitivamente su situación laboral, pueden ser presentados a los dos órganos encargados de su solución, primero el Órgano de Justicia Laboral y la segunda instancia ante el Tribunal Municipal. Si bien el primero no tiene una elevada preparación y dominio de las normas jurídicas, intervienen en la solución del conflicto en la base y se acopian elementos que luego sirven de sostén a la decisión judicial y se acude a esta vía cuando se impugnan los

fallos de los Órganos de Justicia Laboral de Base. Además tienen amplias posibilidades de proponer y practicar pruebas, de todo lo establecido por ley a fin de llegar a la verdad material del suceso que originó la aparición de la medida disciplinaria o la privación de determinado derecho.

2. Argumentan que en su esencia la legislación laboral si se corresponde con las exigencias de las relaciones económicas actuales, pero los cambios que se van produciendo en el ámbito empresarial y económico del país, conlleva necesariamente que se adapten a la realidad las normas jurídicas, pero más en cuanto a los tratamientos laborales vigentes, como es el caso de la interrupción laboral, proceso de disponibilidad, etc., con respecto a la forma misma de solución de conflictos. En este último caso podrían introducirse cambios en cuanto a la solución del problema en la base entre el trabajador, la administración y un mayor protagonismo de las organizaciones sindicales.
3. Las principales dificultades que presentan los Órganos de Justicia Laboral de Base en su actuación es en cuanto al incumplimiento de los términos procesales, demorando la celebración de las vistas y el término para acordar los fallos. Además se aprecian deficiencias en el modo de practicar las pruebas, se utiliza en ocasiones la comparecencia para cuestionar en unos casos y reprochar en otros el comportamiento del trabajador, haciéndoles preguntas al mismo, lo cual no procede, pues es parte y no testigo. Los Órganos de Justicia reciben capacitación por las Direcciones de Trabajo, pero estos deben encaminarse ya a enseñarles cómo decidir, o sea, instruirlos sobre el contenido a fondo de los distintos conflictos y no sólo al procedimiento que es en lo que se ha basado durante estos años la capacitación. También redundan en la falta de preparación para resolver conflictos, poca preparación técnica y escaso dominio de la legislación laboral vigente, se solidarizan con facilidad, pues en su mayoría están conformados por los propios trabajadores de un centro, que no siempre es relativamente grande, flexibilizan las decisiones adoptadas y se apegan sin razón alguna a

la posición de la administración, incluso violan parte del procedimiento en muchas ocasiones.

4. Recomiendan que la legislación laboral vigente sea más exigente y severa y permita a su vez que los trabajadores y administraciones trabajen con mayor ética profesional, cuidando de su situación laboral a cada instante y que se conozcan por los Tribunales Municipales Populares demandas por inconformidad con la aplicación inicial de la medida de traslado temporal por más de seis meses (en los casos en que la ley obliga imponer de 6 meses a un año) y que se amplíe la posibilidad del recurso de apelación ante la Sala Provincial

3.4.3.- Regularidades encontradas en el desarrollo de la investigación que sustentan la propuesta de modificación normativa.

Lo planteado hasta aquí nos permite identificar una serie de regularidades que localizan las deficiencias existentes en el Sistema de Justicia Laboral Cubano, a partir de los instrumentos aplicados.

Entre las principales deficiencias existentes en el Procedimiento Laboral Cubano están:

- La no existencia de un procedimiento laboral independiente, que deslinde la parte prejudicial de la judicial y lo sustantivo de lo adjetivo.
- La restricción del ámbito de competencia de los Tribunales Municipales Populares en materia de disciplina que imposibilita la Reclamación de las Medidas Disciplinarias que varían temporalmente el estatus laboral del trabajador.
- La existencia de vacíos de recurribilidad que imposibilitan el conocimiento en segunda instancia judicial de inconformidades con los fallos emitidos por los Tribunales Municipales Populares.
- La no reanimación de las Salas de lo Laboral de los Tribunales Provinciales Populares.-
- Los Órganos de Justicia Laboral de Base no son asesorados directamente por personal calificado en materia de Derecho.

-Las salas de lo Laboral de los Tribunales Municipales Populares no conocen de las reclamaciones todas las medidas disciplinarias.

3.4.4.- Propuestas de modificación normativa al Sistema de Justicia Laboral Cubano.

El Sistema de Justicia Laboral Cubano ha demostrado su eficacia con la implementación de un órgano primario de solución absoluta de conflictos laborales con el establecimiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base, que se convirtieron en reales administradores de la justicia en los centro de trabajo, propiciando con su actuar el cumplimiento de uno de los principios fundamentales en que se sustenta la administración de la justicia laboral que es la celeridad en la solución de los conflictos, es nuestro juicio que en los momentos actuales la normativa vigente debe sufrir modificaciones sin riesgo de incumplir con los principio fundamentales del actual sistema.

A estos efectos de forma sucinta proponemos las siguientes modificaciones:

1. Supervisión en materia de procedimiento al actuar de los Órganos de Justicia Laboral de Base.
2. Que la fiscalía actúe en materia de violación del procedimiento laboral, cuando se aprecie extemporaneidad en los términos.
3. Posibilidad de contratar la solución de conflictos a través de árbitros.
4. Que la Composición de los Tribunales Municipales Populares en las Salas de lo Laboral, se avenga con jueces legos de las Áreas de Recursos Humanos.
5. La posibilidad de que los Tribunales Provinciales Populares, puedan conocer en recurso de apelación, de las inconformidades de las partes contra las Sentencias dictadas por los Tribunales Municipales Populares.
6. Posibilidad de someter a Proceso de revisión todos los fallos en materia de disciplina emitidos por las salas de lo laboral del Tribunal Municipal Popular.
7. Que sean competencia de los Tribunales Municipales Populares todas las medidas que modifican el estatus laboral del trabajador, incluida la Suspensión del Vínculo con la Entidad hasta el término de 30 días.

8. Que desaparezca de la norma sustantiva la medida de separación del Sector, ya que se está administrativizando el proceso laboral, debiendo ganar conciencia y confianza el legislador y los empresarios en las actuaciones de nuestros Tribunales de Justicia.
9. Que se valore la posibilidad de una Ley Procesal del Trabajo, independiente y ajena a la hoy Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral.



Conclusiones

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha reafirmado la importancia de los fundamentos teóricos y metodológicos generales para el Derecho Laboral Cubano, que abordan la necesidad de cambios normativos para la solución de conflictos en materia de disciplina.

SEGUNDA: Existen estudios teóricos acerca de los precedentes legislativos y judiciales en los procesos objeto de estudio que fundamentan la posibilidad de su desarrollo en el Sistema de Justicia y las estrategias que se ponen de manifiesto.

TERCERA: El procedimiento laboral cubano actual en la vía judicial no se atempera a los cambios económicos y sociales que se han operado en nuestra sociedad, por lo que resulta urgente la introducción de modificaciones que coadyuven a su perfeccionamiento y unificación en un solo cuerpo legal.

CUARTA: La metodología aplicada contribuyó a recopilar información para la interpretación de los procesos en el Sistema de Justicia Laboral y sentó las bases para el diseño de la estrategia a seguir para su perfeccionamiento.



Recomendaciones

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Que se ponga en conocimiento de la Central de Trabajadores de Cuba y sus sindicatos las propuestas de modificación normativa y se promueva un amplio proceso de discusión y divulgación que posibiliten elevar la cultura laboral.

SEGUNDA: Que se establezcan mecanismos que permitan dotar al proceso laboral de garantías para los trabajadores sancionados.

TERCERA: Que la presente investigación sirva de fuente de consulta por Jueces, Fiscales y demás operadores jurídicos, que garanticen interdisciplinariedad del Derecho Laboral.



BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, Sergio: Antecedentes históricos del movimiento obrero cubano, en: Ecos de caminos/ Sergio Aguirre .__La Habana: Editorial Ciencias Sociales, 1974. __ 125p.
- Añorga Morales, Julia: Enseñanza del Derecho y tecnologías de la información y la comunicación. Tomado De: <http://www.uoc.edu/dt/20310/index.html>, 2002.
- Bambalier López, Enrique: Las relaciones jurídico- laborales en Cuba Neocolonial. / Enrique Bambalier López.__La Habana: Editorial Ciencias Sociales, 1983. __203p.
- Bayón Chacón, G: Manual de Derecho del Trabajo/ G. Bayon Chacón, E. Pérez Botija. __ Madrid: D. Marcial Pons-Libros Jurídicos, 1963.___T I
- Bodes Torres, Dr. Jorge. Sistema de Justicia y Procedimiento Penal en Cuba. “El juez, la norma y el debido proceso/ Dr. Jorge Bodes Torres.___ La Habana: Editorial Ciencias Sociales, 2001._92p.
- Borges, Milo: Compilación ordenada y completa de la legislación cubana de 1899 a 1950 / Milo Borge.___ La Habana: Editorial Lex, 1952. ___II T
- Cabanellas De Torres, Guillermo: Diccionario jurídico elemental/ Guillermo Cabanellas De Torres.___ Buenos Aires: Editorial Heliasta, 1997. __520p
- Cuba. Asamblea Nacional del Poder Popular. Constitución de la República de Cuba. __ La Habana, 2002. __ 22p
- Cuba. Asamblea Nacional del Poder Popular. Ley No. 7, Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico. __ La Habana, 1977, tal y cual quedó modificado por el decreto ley No. 241 del 26 de septiembre del 2006.___ 84p
- Cuba. Asamblea Nacional del Poder Popular. Ley No.24 de 1979: Seguridad Social.___ La Habana._ 22p
- Cuba. Asamblea Nacional del Poder Popular. Ley No. 49 de 1985: Código de Trabajo de Cuba.___ La Habana._ 48p
- Cuba. Consejo de Estado. Decreto Ley No.121 de 9 de Julio de 1990: Constitución, competencia y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base.___ La Habana.___ 25p
- Cuba. Consejo de Estado. Decreto Ley No.132 de 1992: Experiencia sobre la Constitución, Competencia y Funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base.___ La Habana.___ 18p

- Cuba. Consejo de Estado. Decreto Ley 176 de 15 de agosto de 1997: Sistema de Justicia Laboral Cubano. __ La Habana. _ 35p
- Cuba. Resolución Conjunta No.1 de 1997: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Tribunal Supremo Popular: Normas sobre la constitución, competencia y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base, así como el procedimiento para la solución de conflictos laborales en los centros de trabajo y la adecuación del uso de la vía judicial. __ La Habana, 1997. _ 22p
- Cuba. Instituto de Historia del Movimiento Comunista y la Revolución Socialista en Cuba: El movimiento obrero cubano. Documentos y Artículos/ IHMCRSC. __ La Habana: Editorial Ciencias Sociales, 1975. __ Tomo I.
- Cuba. Central de Trabajadores de Cuba: Recopilación de la legislación laboral y social vigente/ Central de Trabajadores de Cuba. __ La Habana: CTC, 1990. __ 215p.
- Cuba. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social: Orientaciones sobre el modo de actuar de los Órganos de Justicia Laboral de Base/ MTSS. __ En Su: Justicia Laboral. Documentos. __ La Habana: MTSS, 1997. __ p. 40-53.
-
- _____: La justicia laboral en Cuba/ MTSS. __ En Su: Dirección de Legislación del Ministerio de Trabajo. __ La Habana: MTSS, 2000. __ p. 83 – 90.
- Derecho procesal: /José Almagro Nosete... [et. al] . __ La Habana: Editorial Ciencias Sociales, 2002. __ T I
- Echerri Ferrandis, Fernando: “El Sistema de Justicia Laboral Cubano. Apuntes y reflexiones”/ Fernando Echerri Ferrandis, Jorge Valdés Asan. __ Venezuela: Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, 2004. __. [s.p]
- Folleto De Procedimiento Civil II. __ La Habana: Editorial Ciencias Jurídicas y Sociales, UNAN-LEON, 1997. __ 45p.
- Fernández, Dr. Ulises. “La administración de la Justicia Laboral en Cuba”. Revista Cubana de Derecho. (La Habana) (8): 92, octubre – diciembre, 1992.
- Guevara Ramírez, Lidia: “Los principios del derecho laboral socialista en el Código de Trabajo de la República de Cuba”. Revista Cubana de Derecho. (La Habana) 17(35): 9, octubre – diciembre, 1988.

González Rus, Juan José: Reflexiones sobre el futuro de la enseñanza del Derecho y sobre la enseñanza del Derecho en el futuro. Tomado De: <http://criminnet.ugr.es/recpc/recpc05-r1.pdf>, 20 de enero de 2005.

Gómez Orbaneja, Emilio. "Derecho Procesal"/ Emilio Gómez Orbaneja. __ Madrid: Editorial: Artes Gráficas y Ediciones SA, 1955. __ 265p

Grillo Longoria, Rafael: "Derecho Procesal Civil: Teoría General del Proceso Civil"/ __ Rafael Grillo Longoria. __ La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1993. __ 335p
_____. "Lecciones de Derecho Procesal Civil"/ Rafael Grillo Longoria. __ La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1995. __ 315p

Guillén Landrián, Francisco: "La Codificación del Derecho Laboral en Cuba"/ Francisco Guillén Landrián. __ La Habana: Editorial Ciencias Sociales, 1987. __ 220p
_____. "Derecho Laboral"/ Francisco Guillén Landrián. __ La Habana: Editorial ENSPES, 1985. __ 298p

Hernández Díaz, Plasencia: La solución de conflictos laborales en Cuba y su tratamiento en otros países. Vanguardia, (Villa Clara), 2005. p 2-3

Informe Central Al V Congreso Del PCC. Granma, (La Habana), 8 de octubre de 1997, p 3-14.

Lafita Navarro, Caridad. "El Sistema de Justicia Laboral en Cuba". Trabajadores, (La Habana), 15 de Julio de 2002, p. 6.

María Del Pilar Callizo: La Justicia Laboral y la solución de conflictos. Ponencia presentada al IV Encuentro Interamericano de Derecho Laboral y Seguridad Social. Tomado De:

<http://www.emagister.com/resolucion-conflictos-laborales-sector-asistencial-cursos-2586354.htm>, 2002.

Martín Sánchez, Antonio Raudilio. "Apuntes para una reforma del sistema de justicia laboral cubano". Revista Cubana de Derecho. (La Habana) (23- 24): 25, diciembre, 2004.

Miguel Reyes, Saliá: Derecho laboral/ Saliá Miguel Reyes. __ La Habana: U H, 1977. __ 25p.

Muñoz Ramón, Roberto: Derecho del Trabajo/ Roberto Muñoz Ramón. __ México: Editorial Porrúa, S.A., 1983. __ II T

- Nieva Fenoll, Jordi: "La Casación en materia Laboral", publicación electrónica/ Jordi Nieva Fenoll. __ Venezuela: Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, 2004. __ [s.p]
- Onetti Álvarez, Enrique: "Manual de Derecho Laboral Cubano"/ Enrique Onetti Álvarez . __ Camagüey: Editorial Félix Varela, 1960. __ 325p
- Pallares Eduardo: "Diccionario de Derecho Procesal Civil"/ Eduardo Pallares. __ México: Editorial Parrua S.A, 1990. __ 815p
- Parruas Toll, Adalberto: "Derecho Laboral"/ Adalberto Parruas Toll. __ Santiago de Cuba: Editorial ENSPES, 1981. __ 225p
- Pascual Díaz, Leocadio: Derecho Laboral. Parte Especial / Leocadio Pascual Díaz. __ La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1989. __ Tomo II
- Ramírez Martínez, Juan M: Curso de Derecho del Trabajo/ Juan M. Ramírez Martínez. __ Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, 1999. __ 150p
- Pérez Álvarez, Yailèt: "El Procedimiento Laboral Cubano y su problemática actual. Consideraciones para un ordenamiento único"/ Yailèt Pérez Álvarez; Fernando Echerri Fernandis, tutor. __ Trabajo de Diploma. Universidad Central Marta Abreu, (Villa Clara), 2003. __ 85h.
- Repilado, Ricardo: Metodología de la investigación bibliográfica. __ La Habana: Editorial Pueblo y Educación, Ministerio de Educación Superior, 1982. __ 65p.
- Sala Franco, Tomás: Derecho del Trabajo/ Tomás Sala Franco. __ Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, 1995. __ 215p
- Sánchez Roca, Mariano: Compilación ordenada y completa de la legislación cubana de 1951 A 1958/ Mariano Sánchez Roca. __ La Habana: Editorial Lex, 1960. __ T IV
- Schliemann, Harald. "El juicio oral en la jurisdicción laboral", publicación electrónica/ Harald Schliemann. __ Venezuela: Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, 2004. __ [s. p.]
- Siverio Vázquez, Dayami. "El Sistema de Justicia Laboral en Cuba. Propuesta para un procedimiento único"/ Dayamí Siverio Vázquez; Daniurka Pérez Ríos; Fernando Echerri Fernandis, tutor. __ Trabajo de Diploma. Universidad Central Marta Abreu (Villa Clara), 2005. __ 115h.
- Sociedad Cubana de Derecho Laboral. __ La Habana: CETSS, 1985. __ 30p.

Tribunal Supremo Popular. Trabajadores (La Habana), 12 de Enero de 1998, p. 4.

Viamontes Guilbeaux, Eulalia. "Derecho Laboral Cubano, teoría y legislación"/ Eulalia

Viamontes Guilbeaux. __ La Habana: Editorial "Félix Varela". 2005. __ 381p.

_____. "Elementos de Derecho Laboral Cubano"/ Eulalia

Viamontes Guilbeaux. __ La Habana: Ediciones ENSPES, 1985. __ II T

_____. Nociones Básicas de Derecho Laboral y Seguridad

Social/Eulalia Viamontes Guilbeaux. __La Habana: Editorial "Félix Varela",

2006. __94p.



Anexos

ANEXO 1

ALGUNAS DEFINICIONES DE PROCEDIMIENTO DE DETERMINACIÓN DE NECESIDADES QUE RECOGE LA LITERATURA.

AUTOR.	DEFINICIONES.
Chadwick, Clifton (1979) p: 21	... proceso de desarrollo ordenado, analítico, o un conjunto d procedimientos que se pueden utilizar continuamente para analizar, evaluar y diagnosticar la naturaleza de un sistema y los resultados de su desempeño para captar con sensibilidad todo lo necesario a esos fines y proveer la continua autocorrección del sistema, con el propósito de alcanzar los objetivos específicos.
Roger A. Kaufman (1980) p: 17	... proceso lógico mediante el cual se identifican necesidades, se seleccionan problemas, se determinan los requisitos para la solución de los mismos, se escogen soluciones entre las alternativas, se obtienen y aplican métodos y medios, se evalúan resultados y se efectúan las revisiones que requieren todo o parte del sistema, de modo que se eliminen las carencias.
Gago Huget, Antonio (1981) p: 9	... la suma de partes que actúan a la vez independientemente y unas sobre otras para alcanzar objetivos enunciados con anticipación.
Blanco Sánchez, Baldomero (1992) p: 32	... bajo estas concepciones, unidas a los elementos conceptuales que definen al sistema como la combinación ordenadas de partes que aunque trabajen de manera independiente, se interrelacionan e interactúan, y por medio del esfuerzo colectivo dirigido, constituyen un todo racional, funcional y organizado, que actúa con el fin de alcanzar metas de desempeño previamente definidas, es posible lograr la aplicación de los elementos de la determinación, satisfacción y evaluación de necesidades como sistema.

ANEXO 2

Modelo de determinación de necesidades de modificación normativa.

MODELO	PROCEDIMIENTOS O PASOS	DESCRIPCIONES
Inductivo.	1. Identificación de conductas o comportamientos actuales. 2. Compilación y clasificación de conductas deseadas. 3. Comparación con las metas sociales y generales que existen. 4. Conciliación de discrepancias. 5. Establecimiento de objetivos específicos. 6. Elaboración de la propuesta de modificación normativa. 7. Implementación de la propuesta de modificación normativa. 8. Evaluación del resultado. 9. Evaluación de la propuesta de modificación normativa. 10. Revisión de procedimiento.	Establece de forma general el proceso de determinación, satisfacción y evaluación de necesidades poniéndose de manifiesto elementos que se retoman para la construcción del procedimiento propuesto como son las conductas y conciliaciones. Su aplicación exige partir del análisis del comportamiento de las conductas sin llegar a tener en cuenta las condiciones reales, el papel a desarrollar para el entorno, premisa importante para iniciar un proceso de determinación. Su satisfacción no enuncia las prioridades y su evaluación solo busca los resultados deseados. Su ejecución es posible sobre patrones de actuación establecidos que poseen poca flexibilidad. Los fines expectativos y resultados educativos de este modelo se obtienen primero de los representantes de la comunidad en que se encuentra la institución educativa. Por tanto los programas se basan en estos datos.

ANEXO 3

Modelo de determinación de necesidades de modificación normativa.

MODELO	PROCEDIMIENTOS O PASOS	DESCRIPCIONES
Deductivo	1. Determinación de las metas actuales. 2. Selección de indicadores para medir la eficacia de las metas actuales. 3. Especificación de criterios para el cambio de metas actuales. 4. Reunión de datos y conciliación de discrepancias. 5. Establecimiento de objetivos específicos. 6. Elaboración de la propuesta de modificación normativa. 7. Implementación de la propuesta de modificación normativa. 8. Evaluación de resultados. 9. Evaluación del modelo en general. 10. Revisión del procedimiento.	Parte de metas y declaraciones de resultados actuales y después se deduce el programa, congruente con el material inicial. La primera tarea al emplear este material consiste en la identificación de las metas actuales. Solo se diferencia del inductivo en que se inicia a partir de las premisas de metas de actuación que se debe poseer. Su importancia y debilidades son las mismas presentes en el modelo anterior, también parte de posiciones de actuación establecidas y que poseen comportamiento de actuaciones muy similares.

ANEXO 4

Modelo de determinación de necesidades de modificación normativa.

MODELO	PROCEDIMIENTOS O PASOS	DESCRIPCIONES
Tradicional	1. Metas genéricas. 2. Elaboración de la propuesta de modificación normativa. 3. Implementación de la propuesta de modificación normativa. 4. Evaluación de resultados.	Es el que generalmente más se emplea en las instituciones. Por lo común se inicia con ciertas declaraciones generales de principios y metas para el desarrollo directo de propuestas que se aplica y se evalúan. No toman en consideración las relaciones existentes entre las variables o dimensiones de la evaluación de necesidades, ni reúne los datos empíricos necesarios, por lo que no es recomendable su uso.

ANEXO 5

Clasificación de modelos a partir de quienes participan.

MODELO	PROCEDIMIENTOS O PASOS	DESCRIPCIONES
Roger Kaufman	1. Decisión de planificar. 2. Identificación de síntomas de problemas. 3. Determinación del campo de la planificación. 4. Identificación de posibles procedimientos e instrumentos de evaluación de necesidades y, selección de los mejores. 5. Determinación de las condiciones existentes para todos los participantes. 6. Determinación de las condiciones que se requieren. 7. Conciliación de las discrepancias entre los puntos de vistas de los participantes. 8. Asignación de prioridades entre las discrepancias y selección de ellas. 9. Asegurarse de que la evaluación de necesidades sea un proceso constante.	Tiene carácter educativo, establece gran relación con el modelo inductivo.
CIPP de Stuffebean.	1. Contexto (C). 2. Insumo (I). 3. Proceso (P). 4. Producto (P).	Está enfocado primordialmente a la evaluación, no obstante consideramos que puede ser utilizado para la solución de problemas o necesidades. Su nombre está dado por la primera letra de cada paso de evaluación.

ANEXO 6

Clasificación de modelos a partir de quienes participan.

MODELO	PROCEDIMIENTOS O PASOS	DESCRIPCIONES
David Leiva González (1986)	1. Establecer un acercamiento al problema 2. Identificar el rendimiento esperado precisando, donde deberíamos estar. 3. Determinar el rendimiento real precisando donde estamos actualmente. 4. Preguntar si hay discrepancias. 5. Enunciar las necesidades derivadas de los problemas. 6. Enunciar las metas que satisfagan las necesidades. 7. Considerar los recursos para satisfacer las necesidades. 8. Enunciar las alternativas de solución. 9. Escoger la solución que sea más congruente. 10. Seleccionar la solución con la que damos paso a planteamiento de los objetivos generales del modelo de instrucción para la solución de problemas detectados.	Es de carácter deductivo incorporando elementos de discrepancias, acercamiento al problema. Considera los recursos para satisfacer necesidades y escoge alternativas de solución, sin embargo su principal problema está en que no precisa la evaluación dentro de los pasos que conforman su modelo.

Anexo 7.

Encuesta a Profesionales del Derecho.

Función que Realiza: Docencia -----, Asesor Jurídico -----,

Estimado colega, teniendo presente su preparación, experiencia profesional y su perfil ocupacional, es usted una persona idónea para responder esta encuesta. Su ayuda con respuestas sinceras sería muy importante en la validación de la Tesis de grado.

Esta encuesta tiene como **objetivo:** evaluar el desarrollo de los procesos laborales en materia de disciplina.

1.- ¿Considera usted que el desarrollo de los procesos laborales en materia de disciplina, brindan protección a los trabajadores? Argumente su respuesta con dos razones.

- 1.----- Si.
- 2.----- No.
3. ----- No sé.

2.- ¿Considera necesario que las salas de lo laboral de los Tribunales Municipales Populares conozcan de las reclamaciones de todas las medidas disciplinarias?

1. ----- Lo apruebo totalmente.
2. ----- Lo apruebo parcialmente.
3. ----- Estoy indeciso.
4. ----- Simplemente lo desapruebo.
5. ----- Lo desapruebo totalmente.

3.- ¿Cómo usted evalúa si los OJLB fueran asesorados directamente por personal calificado en materia de Derecho? Califique su respuesta de acuerdo a la importancia que usted le asigne a la escala que se propone.

1. ----- Muy importante.
2. ----- Importante.
3. ----- Relativamente poco importante.
4. ----- Muy poca importancia.

5. ----- No importante.

4.- ¿Está usted de acuerdo que las salas de lo Laboral de los Tribunales Municipales Populares se constituyan con jueces legos de las Áreas de Recursos Humanos?

1. ----- Sí.

2. ----- No.

5.- ¿Está usted de acuerdo en la posibilidad de que los Tribunales Provinciales Populares puedan conocer del recurso de apelación contra los fallos de las salas de lo laboral de los Tribunales Municipales Populares?

1. -----Totalmente de acuerdo.

2. ----- En parte de acuerdo.

3. ----- No sé que opinar.

4. ----- En parte en desacuerdo.

5. ----- Totalmente en desacuerdo.

ANEXO 8.

Entrevistas a jueces de las salas de lo laboral de los Tribunales Municipales Populares.

Objetivo:

Conocer sobre los procesos laborales en materia de disciplina para comprobar la correspondencia existente entre el Derecho y las relaciones socioeconómicas sobre las que se erige y tutela.

Cuestionario:

1. ¿A su juicio, la legislación laboral vigente en materia de solución de conflictos propicia que los trabajadores queden en estado de indefensión? ¿Por qué?
2. Considera que la legislación laboral en materia de solución de conflictos se encuentra de acuerdo a las exigencias de las relaciones económicas actuales. ¿Por qué?
3. ¿Cuáles son las mayores dificultades que presentan la actuación de los OJLB?
4. Que recomienda UD. para atemperar la legislación vigente en materia de solución de conflictos por disciplina a las relaciones económicas actuales.

LAJAS

OBJETIVO: Valorar cualitativa y cuantitativamente los resultados de las acciones y medidas adoptadas en el año 2009 para contribuir a la adecuada aplicación del Sistema de Justicia Laboral.

Cantidad de OJLB: 22

Cantidad de Trabajadores: 5633

[illegible]

ANEXO 10**PALMIRA**

OBJETIVO: Valorar cualitativa y cuantitativamente los resultados de las acciones y medidas adoptadas en el año 2009 para contribuir a la adecuada aplicación del Sistema de Justicia Laboral.

Cantidad de OJLB: 38

Cantidad de Trabajadores: 8373

Conceptos	Total	CAUSALES												Reclamación ante el OJLB	DEMANDA	
		Infracción del Horario de trabajo	Ausencias Injustificadas.	Falta de Respeto.	Desobediencia.	Maltrato de Obra o Palabra.	Negligencia	Violaciones al secreto y Seguridad y PF	Daños a los bienes de entidad.	Pérdida, Sustracción, desvío y Apropiación	Conductas que pueden constituir delito.	Violaciones del Reglamento Disciplinario.	Incumplimiento de la PHT.		Trabajador	Administración
A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
MEDIDAS DISCIPLINARIAS APLICADAS																
Amonestación publica	171	5	9	3	2	0	135	0	0	9	0	7	1	3		
Multas	109	0	17	2	0	0	73	0	0	1	0	13	3	7		
Inhabilitación para ascenso o promoción	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
Suspensión de derecho al cobro de incentivos	9	0	0	0	0	0	2	0	0	4	0	3	0	0		
Suspensión de derecho escalafonario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Suspensión de derecho a ser elegido o designado	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Perdida de honores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Suspensión del vinculo laboral hasta 30 días	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0		
Traslado temporal hasta 1 Año	45	3	4	0	0	1	22	0	0	0	9	6	0	10		
Traslado con perdida de la plaza	25	1	2	3	0	3	2	0	1	1	11	1	0	5	4	0
Separación definitiva de la entidad	48	1	6	0	0	0	14	0	0	0	23	4	0	10	6	4
Total de medidas que pueden ser reclamadas ante el OJLB	412	11	38	8	4	4	249	0	1	15	43	35	4	35	10	4
														Recl. C.	Revisión J.Organis	
Separación definitiva del sector	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total general de medidas disciplinarias	412	11	38	8	4	4	249	0	1	15	43	35	4			
Medida cautelar	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0			

CRUCES

OBJETIVO: Valorar cualitativa y cuantitativamente los resultados de las acciones y medidas adoptadas en el año 2009 para contribuir a la adecuada aplicación del Sistema de Justicia Laboral.

Cantidad de OJLB: 37

Cantidad de Trabajadores: 7116

[illegible]

ANEXO 12
CIENFUEGOS

OBJETIVO: Valorar cualitativa y cuantitativamente los resultados de las acciones y medidas adoptadas en el año 2009 para contribuir a la adecuada aplicación del Sistema de Justicia Laboral.

Cantidad de OJLB: 234

Cantidad de Trabajadores: 52 623

Conceptos	Total	CAUSALES													Reclamación ante el OJLB	DEMANDA	
		Infracción del Horario de trabajo	Ausencias Injustificadas.	Falta de Respeto.	Desobediencia.	Maltrato de Obra o Palabra.	Negligencia	Violaciones al secreto y Seguridad y PF	Daños a los bienes de entidad.	Pérdida, Sustracción, desvío y Apropiación	Conductas que pueden constituir delito.	Violaciones del Reglamento Disciplinario.	Incumplimiento de la PHT.	Trabajador		Administración	
A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
MEDIDAS DISCIPLINARIAS APLICADAS																	
Amonestación publica	677	46	105	22	29	5	207	3	1	2	12	241	4	20			
Multas	513	29	102	11	49	2	139	1	6	26	1	142	5	23			
Inhabilitación para ascenso o promoción	6	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0			
Suspensión de derecho al cobro de incentivos	45	3	3	1	1	2	8	0	0	7	0	20	0	7			
Suspensión de derecho escalafonario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Suspensión de derecho a ser elegido o designado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Perdida de honores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Suspensión del vinculo laboral hasta 30 días	36	3	4	2	2	0	12	0	1	2	0	10	0	3			
Traslado temporal hasta 1 Año	175	6	10	6	4	7	34	2	3	23	34	39	7	56			
Traslado con perdida de la plaza	44	3	5	2	3	0	11	0	1	0	7	11	1	30	10	3	
Separación definitiva de la entidad	331	9	163	3	10	8	20	1	13	28	28	48	0	180	115	8	
Total de medidas que pueden ser reclamadas ante el OJLB	1827	99	392	47	98	24	431	7	31	88	82	511	17	319	125	11	
														Recl. C.	Revisión J.Organis		
Separación definitiva del sector	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	
Total general de medidas disciplinarias	1827	99	392	47	98	24	431	7	31	88	82	511	17				
Medida cautelar	49	0	3	2	3	0	8	0	0	7	25	1	0				