



MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

UNIVERSIDAD SANCTI SPÍRITUS

“JOSÉ MARTÍ PÉREZ”

FILIAL UNIVERSITARIA MUNICIPAL DE CABAIGUÁN

FACULTAD DE HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE DERECHO

TÍTULO: La indefensión de los trabajadores con regímenes especiales una vez aplicada la medida disciplinaria de separación definitiva del sector.

Autor: Taidé Gómez Hernández

Tutor: Arturo Manuel Arias Sánchez.



Pensamiento

“La justicia estriba en la imparcialidad y solo pueden ser imparciales los extraños”

George Bernard Shaw

Agradecimientos

A todas las personas que de una forma u otra nos apoyaron en la realización de este trabajo.

Dedicatoria

A mi hijo que es la fuente de inspiración en mi desempeño profesional.

A mi madre, por su desvelo y ayuda incondicional.

A mi esposo, padre y hermana que me apoyaron para que lograra mi propósito.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO JURÍDICO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO LABORAL.	9
1.1- Derecho Laboral Comparado.....	9
1.2-El Sistema de Justicia Laboral Cubano.	14
1.3- Regímenes disciplinarios especiales.	32
CAPITULO II: ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS INSUFICIENCIAS QUE TIENE LA RESOLUCIÓN NO 5 DE 1998 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.	34
CONCLUSIONES GENERALES.....	41
RECOMENDACIONES:	42
BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXOS	1

INTRODUCCIÓN

Herederos del pasado siglo XX, convulso, globalizado, unipolar, en crisis, que afecta e incide en todos los organismos vivos, díjase el medio ambiente, ecosistemas, al hombre directamente, a su sistema de vida, sistemas políticos, conducta y correlaciones de fuerza, producen constantes cambios en busca de paliar los efectos negativos que todos estos problemas revelan a corto y mediano plazos.

Por tanto, modos de hacer, acciones a tomar, instrumentos legales en defensa de las naciones y del hombre en general, donde se regulen y definan sus derechos, se trabajan y negocian con urgencia para abrir un camino al cambio en todos los conceptos relacionados con la vida, con el quehacer cotidiano, porque como se ha mencionado...Un Mundo mejor es posible..., y solo en manos del hombre y de sus decisiones está su solución.

Aunque la perfección hasta el momento no ha sido compatible con el ser humano, trabajar sistemáticamente para dirigirnos hacia la mejora constante, es una tarea que no podrá abandonarse si se desea lograr superar nuestras expectativas en cuanto a la organización específica y general del sistema económico y social de nuestro socialismo, por eso, cambios de conceptos, reorganizar procesos y estructuras, son temas de gran importancia para la sociedad donde se tenga al hombre como motor impulsor y el más importante ente, que hará posible y palpable esos cambios.

El conflicto, es propio de la dinámica de las relaciones laborales, está en el propio origen del Derecho Laboral y de todo el sistema de relaciones de trabajo, debido a la importancia del tema es por tanto, central para la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto parece imposible concebir un marco laboral estable, una administración de trabajo eficaz y unas relaciones de trabajo "sanas", sin

especificar y plantear un sistema adecuado de solución de los problemas laborales.

Los conflictos laborales son las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, son las diferencias que pueden 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.

“La disciplina laboral en Cuba es una prioridad, tanto en el ordenamiento legal como en la atención política y social de las instituciones, organismos y del Estado.”¹

Los diversos sistemas de justicia laboral puestos en práctica en Cuba en los últimos años, se han ido superando uno a los otros, pero siempre bajo un amplio influjo democrático, con la característica de que el acto de impartir la justicia laboral se encuentra en manos de los trabajadores.

La práctica de un sistema protector del trabajador que a la par vela por los intereses del Estado se refuerza aún más desde la vigencia del Decreto-Ley No. 176 y su legislación complementaria.

Al revisar las informaciones internacionales tanto de las agencias noticiosas como de las páginas de Internet, aparecen los desmanes e injusticias que afrontan las grandes masas de hombres de trabajo, indefensos en ocasiones al no estar respaldados por organizaciones sindicales fuertes o no poseer el dinero necesario para contar con la asistencia de un abogado.

¹ Garantías del trabajador previas a la aplicación de una sanción disciplinaria. Prof. Antonio Raudilio Martín Sánchez.

Otra arista de la justicia laboral cubana se encuentra en la composición tripartita del Órgano de Justicia Laboral de Base, formado por un representante sindical, otro de la administración y uno de los trabajadores del centro, elegido públicamente por sus compañeros. La elección de su presidente se realiza por votación abierta y directa de la asamblea general integrada por todo el personal.

Las medidas disciplinarias, desde la amonestación hasta la separación definitiva que es la más severa, se aplican según la gravedad de los hechos cometidos, pero sin humillar a nadie. Y todas las medidas impuestas tienen prevista la rehabilitación del trabajador cuando decursan los términos establecidos.

Las garantías que ofrecen los principios procesales son balanceadas. Es decir, no se inclinan sólo a favor del trabajador o la administración, sino que abarcan a ambas partes.

Al aplicar estos principios, la gran mayoría de los hechos se resuelven en el lugar donde ocurrieron, donde se conoce el entorno y están los protagonistas, o sea, en el propio centro de labor.

A estos elementos hay que sumar que la tramitación del caso en el centro es totalmente gratuita y ninguna de las partes requiere de la participación de abogados para que prospere su reclamación. Si necesita de algún asesoramiento jurídico, la organización sindical posee grupos de activistas debidamente preparados y también un cuerpo de abogados laboristas a su servicio. Pero si el trabajador lo desea, puede solicitar los servicios de un abogado en cualquier Bufete Colectivo.

Las sentencias y resoluciones son de obligatorio cumplimiento para las partes, y las que no están ajustadas estrictamente a la ley se anulan mediante los mecanismos indicados en las normas legales.

A todo lo anterior se añade que los jueces que intervienen en los casos que llegan a los tribunales, son elegidos por los órganos imparciales del Estado y, además, en la selección y elección de la candidatura de los jueces legos que integran también esos órganos judiciales, participan de forma muy directa las organizaciones sindicales y los propios trabajadores.

En la actual coyuntura en que se desarrolla la sociedad cubana y en especial la necesidad que tiene la economía de insertarse en el sistema de competitividad que caracteriza al mundo globalizado de hoy, se impone descentralizar muchas de las funciones del Estado en las empresas y demás entidades económicas, en un movimiento que se conoce como El Perfeccionamiento Empresarial, en el que los directivos, han aumentado sus facultades para administrar, dirigir la economía y los planes de desarrollo, así como el manejo de los recursos laborales, utilizando para ello amplias atribuciones para la formación, capacitación y promoción, establecer sistemas salariales y métodos de estimulación material y moral y también para racionalizar trabajadores, hacerlos más productivos, en fin buscar la eficiencia económica y la rentabilidad, a lo que se une, también, la presencia de la inversión extranjera, que da una nueva dinámica a las relaciones sociales del trabajo. Todo este proceso es controlado y supervisado por el Estado. Lo anterior hace más imperativo que el Sistema de Justicia Laboral y los procedimientos para hacer efectivo el ejercicio pleno, del goce y disfrute de los derechos laborales, tengan los mecanismos adecuados para ser reclamados.

Partiendo de lo expuesto anteriormente la investigación pretende dar respuesta a la problemática que presentan los trabajadores de la educación, investigación científica, del turismo internacional, centros asistenciales de salud, así como en la rama del transporte ferroviario y aeronáutica civil los cuales quedan en la indefensión ya que no se contemplan para estos la posibilidad de ser atendidos con recursos judiciales vencido el conocimiento por la comisión cuya competencia se limita a resolver las incorformidades de los trabajadores de dicho sector ante la aplicación de la medida disciplinaria de separación definitiva del sector,

planteándose el **problema científico**: ¿Cuáles son los factores que afectan a los trabajadores sancionados, por regímenes disciplinarios especiales?

La hipótesis: Si se permite el acceso a la vía judicial a los trabajadores cubanos sancionados con regímenes disciplinarios especiales en el “Sistema de Justicia laboral”, contribuiría a que estos cuenten con garantías procesales idénticas al resto de los trabajadores.

Objeto de investigación: Derecho Laboral Comparado.

Campo: Comparación del Decreto Ley 176 con la Resolución No 5 de 1998 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (Procedimiento prejudicial)

Objetivo General: Determinar los factores que afectan a los trabajadores sancionados por regímenes disciplinarios especiales.

Objetivos Específicos:

1. Analizar desde una perspectiva teórico doctrinal los elementos conformadores de los regímenes disciplinarios especiales en el país.

2.-Demostrar que la Resolución No 5 de 1998 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, al negar el acceso a la vía judicial de los trabajadores sancionados por regímenes disciplinarios especiales, dan lugar a violaciones de sus garantías procesales básicas, en contraste con el resto de los trabajadores cubanos sujetos a la legislación laboral común.

3-Valorar el ámbito de aplicación de la Resolución No 5 de 1998 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en materia disciplinario en regímenes especiales que impiden el acceso a la vía judicial de sus trabajadores.

Para la elaboración de la investigación se contó con los siguientes métodos del nivel científico.

Métodos de investigación:

Teóricos:

□ **Teórico - Jurídico:** Se empleó para exponer las principales definiciones del Derecho Laboral y los factores que afectan a los trabajadores sancionados por regímenes disciplinarios especiales

□ **Histórico- Lógico:** Para desarrollar una reseña histórica del surgimiento del Derecho laboral en Cuba, específicamente los factores que afectan a los trabajadores sancionados por regímenes disciplinarios especiales facilitando un análisis lógico y coherente de su progreso.

□ **Analítico-Sintético:** Este método permitió el análisis para razonar de forma independiente todos los aspectos del Derecho Laboral y los factores que afectan a los trabajadores sancionados por regímenes disciplinarios especiales.

Empíricos:

- **Entrevista:** Para conocer de trabajadores sancionados, sus conocimientos sobre los regímenes disciplinarios especiales.

- **Encuesta:** Aplicada a trabajadores sancionados, para obtener información de la situación que presentan, en cuanto al nivel de conocimientos que poseen sobre Derecho Laboral y los factores que afectan las sanciones por regímenes disciplinarios especiales

Análisis Documental: Este método nos permitió tener información precisa sobre Leyes, Decretos-Leyes, Resoluciones y demás documentos para así obtener información relacionada con el Derecho Laboral y los factores que afectan a los trabajadores sancionados por regímenes disciplinarios especiales.

Población: Compuesta por un total de 12 trabajadores de entidades del Sector de la Salud en la provincia de Sancti Spíritus que han sido sancionados por regímenes disciplinarios especiales

Muestra: Coincide con la población, está compuesta por 12 trabajadores del sector de la salud, en la provincia de Sancti Spíritus, sancionados por regímenes disciplinarios especiales la que representa un (100%) de la población.

Novedad Científica: La presente investigación es novedosa porque independientemente de que con anterioridad se han realizado trabajos investigativos acerca del Derecho Laboral Comparado, en el presente trabajo se realiza una comparación del Decreto Ley 176 con la Resolución 5 de 1998 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde se demuestra la ausencia de garantías procesales en la aplicación de dicha Resolución , relacionada con factores que afectan a los trabajadores sancionados por Regímenes Disciplinarios Especiales.

Resultados esperados: Con esta investigación se pretende demostrar que la Resolución No 5 de 1998 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social da lugar a violaciones de las garantías procesales básicas, en relación con el resto de los trabajadores cubanos sujetos a la legislación disciplinarias común, negando el acceso a la vía judicial a los sancionados por regímenes disciplinarios especiales y contribuir además a que estos cuenten con igualdad de condiciones legales con el resto de los trabajadores.

Para dar cumplimiento al diseño propuesto se estructuró la presente tesis en dos capítulos. El primero, denominado "Marco Jurídico Constitucional del Derecho Laboral" que comprende un análisis de su conceptualización a partir de varias definiciones, además de analizar la dimensión internacional del Derecho Laboral abordando en un primer momento el Derecho Laboral Comparado, la evolución histórica del Derecho Laboral en Cuba y los factores que afectan a los trabajadores sancionados por regímenes disciplinarios especiales, a través del análisis de diferentes fuentes, como Gacetas Oficiales, Boletines, Decretos Ley , Resoluciones, e Información obtenida en artículos de INTERNET y en un segundo momento la solución de conflictos laborales en Cuba y su tratamiento.

El segundo capítulo titulado: "La indefensión de los trabajadores sometidos a los Regímenes Especiales" el análisis se basa en el Sector de la Salud Pública, toda vez que son objetos de separación definitiva del sector. Con este Capítulo se da cumplimiento al segundo objetivo específico a partir del análisis de la Resolución No 5 de 1998 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, dado sus insuficiencias También se determinó la población y la muestra, para la aplicación de las técnicas de la encuesta, la entrevista y observación, procediéndose luego a la descripción de las mismas. Por último se realizó el análisis de los resultados obtenidos con la aplicación de estos instrumentos.

CAPÍTULO I: MARCO JURÍDICO CONSTITUCIONAL DEL DERECHO LABORAL.

1.1- Derecho Laboral Comparado.

El Derecho Laboral Comparado es una disciplina que tiene un amplio historial y ha proporcionado valiosos instrumentos de trabajo tanto en el Derecho Privado como en el Público y, especialmente, en el Internacional. En este caso el objeto de estudio comparado es el Derecho Laboral y la dificultad primera que encontramos, y que marcará todo el análisis, son las diversas fuentes de derecho que informan el marco jurídico. El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es una rama moderna, diferenciada y autónoma, del Derecho que nace a finales del siglo XIX y trata de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores por cuenta ajena, regula las condiciones de trabajo y las prestaciones subordinadas y retribuidas del trabajo.

Por lo general se entiende que dicho derecho se subdivide en dos partes: Derecho Individual del Trabajo y Derecho Colectivo, afectando el primero a las relaciones individuales del empleado con el empleador y el segundo a aquellas que se refieren a las condiciones comunes, especialmente aquellas que se refieren a las negociaciones colectivas y los Sindicatos o agrupaciones obreras.

La naturaleza jurídica del Derecho Laboral se fundamenta en la utilidad y necesidad de crear, fijar y sistematizar normas, establecer jurisdicción competente y tipificar los delitos cometidos en el campo en que se desarrolla el citado derecho.

Bajo un punto de vista doctrinal, hay cuatro tendencias que intentan explicar las características formales del Derecho Laboral:

Publicista: entiende que el Derecho del Trabajo es Derecho Público.

Privatista: el Derecho Laboral pertenece al campo del Derecho Privado.

Dualista: entiende que se trata de un Derecho mixto, ya que protege por una parte el interés individual y por otra el interés público.

Independiente: esta corriente plantea el Derecho Laboral como independiente del Público y Privado y le asigna una naturaleza propia y diferenciada.

Hoy día la teoría más aceptada por lo general es la Dualista, ya que el Derecho Laboral cada vez más incide en las dos naturalezas: pública y privada, y regula conflictos de los dos tipos.

Es difícil establecer antecedentes al Derecho Laboral más allá del siglo XIX, no tanto porque no hubiera legislaciones sobre trabajadores; por ejemplo los precedentes de la Lex Aquilia romana, que en realidad regulaba daños a los esclavos, pero no deja de ser una primera aproximación a legislación sobre el trabajo y los daños o dolos ocasionados en el transcurso del mismo, aunque fuera sobre bienes muebles (esclavos) y no personas.

De todas formas, si alguna contribución clara tuvo Roma en el mundo del trabajo, está en la creación de los Colegios Artesanales, que si bien hay quién los hace nacer en la primera época monárquica y aún se los adjudica al legendario Rey Numa, siguiendo un texto de Plutarco lo cierto es que estaban bien asentados a finales del periodo republicano y el principio del Imperio. Eran agrupaciones laborales y políticas a la vez que formaban centurias de voto y estaban estructuradas en dos órdenes: júniores y seniores. Se conformaban de forma piramidal con los Jefes ejecutivos de la Corporación o Patronos y los Jefes honorarios; por debajo los Magistrados o decuriones con mando sobre diez miembros y por fin los Colegiados, que podían ser hijos, yernos, herederos de los

patronos o simples candidatos. Todos ellos quedaban adscritos a sus profesiones de por vida.

Tiene Boileau pública en 1258 su famoso “Libro de los Oficios”, en el que recopila todos los usos, reglamentos y costumbres normativas de los gremios de París en el siglo XIII. Y expone la escala Gremial por medio de la cual se estructuraban las categorías dentro del gremio, comenzando por los aprendices, que quedaban adscritos a un Maestro, quién tenía el deber de enseñarle el oficio durante un número de años determinados y darle alojamiento y manutención a cambio, claro está, de una serie de prestaciones que convertían, de hecho, al aprendiz en un siervo.

Una vez el aprendiz, y al final exacto de los años marcados, era considerado apto, pasaba al grado de Oficial, que trabajaba también para un maestro pero ya como asalariado. En nuestra terminología actual se convertía en obrero especializado.

El grado superior era el de Maestro, que se alcanzaba realizando una Obra Maestra que juzgaba y aprobaba o no un tribunal compuesto por Maestros de la profesión.

En realidad no se trataba de derecho público exactamente, sino de Derecho Privado de una profesión- o de prácticamente todas- sancionado por las instituciones ciudadanas, de cada burgo. Y reguladas férreamente por la propia profesión que, de hecho, era la junta de Maestros.

En realidad el Derecho Laboral nace cuando cambian las condiciones laborales con la Revolución Industrial. Ni el trabajo esclavo, ni los gremios, ni siquiera el trabajo asalariado que se daba, en algunas circunstancias, en grandes manufacturas europeas de los siglos XVI y XVII, justificaban- independientemente de las condiciones sociales y políticas de dichas épocas- la aparición de un

Derecho diferenciado. Con el derecho privado y el público existentes se bastaba para organizar la sociedad laboral. Otra cosa es que esta organización fuera justa y ética, pero lo cierto es que era suficiente.

Las condiciones que aparecieron a partir de la Revolución Industrial , y no sólo las directamente imputables a las situaciones de explotación, sino también a los drásticos cambios demográficos y sociales que se dieron en este periodo de la historia de la humanidad, por lo menos en Occidente, cambió el panorama. Por primera vez, en tiempos históricos, el auge demográfico no se debía, por una parte, a la existencia de tierras vírgenes que roturar y no se solucionaba con esta colonización agrícola.

La creciente industrialización y el aumento experimentado por la mano de obra, así como la concentración de industrias que, a su vez, supone la concentración de masas humanas en muy poco espacio y en condiciones pésimas caracterizó la nueva sociedad. Los horarios de trabajo, la explotación indiscriminada de mujeres y niños por un capitalismo salvaje, la implantación de métodos de trabajo en serie, la despersonalización del mismo, etc., provocaron cambios drásticos en las relaciones sociales entre empresario- explotador y obrero-explotado que dio lugar a la aparición de varios fenómenos sociales: huelgas, conflictos interclases, radicalización de los planteamientos, aparición de doctrinas sociales de tipo obrerista(utopismo, socialismo, anarquismo y comunismo, entre otras) y, en un periodo de organización de la economía industrial por parte de la propia sociedad, el Derecho Laboral como instrumento de justicia social.

El Derecho Laboral es un derecho tutelar. No es que no lo sean otros derechos, ni que el concepto tutela no se extienda a otras manifestaciones jurídicas, existe desde muy antiguo la tutela civil y la tutela penal, pero el Derecho Laboral se caracteriza por su fuerte componente tutelar.

Por otra parte es un Derecho que defiende a un grupo social concreto: el trabajador. Se trata de una rama del Derecho especializada en la defensa de un colectivo débil. Por lo general se entiende que más que una norma reguladora de relaciones laborales, es un estatuto de defensa del trabajador. Y esto se aprecia más por cuanto otros colectivos o clases sociales, como la burguesía, tienen establecida la defensa de sus intereses en otros marcos Jurídicos: el Código Civil, Mercantil o Comercial por ejemplo.

El Derecho del Trabajo aparece en la legislación como un instrumento de defensa de la clase trabajadora, de protección de los derechos del obrero tanto como persona como fuente de riqueza, de equilibrio entre el poder del capital y prevención de las condiciones de trabajo. No se trata pues de un derecho de origen económico, sino ético.

Por tanto se convierte en un Derecho autónomo, dentro del conjunto del Derecho Positivo, y esta sustantivación tiene tres componentes:

Científico: por cuanto las materias e instituciones del Derecho Laboral son susceptibles de una sistematización orgánica que da como resultado un orden de estudio homogéneo y extenso.

Jurídico: porque posee principios doctrinales propios, diferentes del Derecho tradicional que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas. También porque tiene una especialidad propia: las relaciones individuales y colectivas de trabajo que quedan reguladas y protegidos los derechos de los sujetos que en las mismas intervienen- tutela jurídica- por normas dictadas exclusivamente con esta finalidad. Y, por fin, por la sustantivación de los marcos jurídicos-laborales en que se propone el equilibrio económico-social y la tutela de

la parte económicamente más débil en la relación trabajador-empleador, los cuales requieren para su cumplida actuación un sistema eficaz y especializado.

Docente: el Derecho Laboral se ha convertido en una disciplina autónoma en su enseñanza y su especialización profesional debido a la importancia teórico-práctica de la materia.

1.2-El Sistema de Justicia Laboral Cubano.

En la etapa pre revolucionaria, el sistema de Justicia Laboral en Cuba fue mixto, debido al procedimiento administrativo común y la vía judicial, esto desde la óptica de la técnica del derecho, porque en realidad para hacer valer sus derechos los trabajadores , representados por los sindicatos , tenían que acudir a la lucha, desarrollando movimientos huelguísticos y, en la práctica, los recursos de apelación o casación en que se ventilaban sus derechos, se convertían en procesos dilatados, engorrosos, complejos y sobre todo muy costosos.

La historia de transformación, evolución y consolidación de la Justicia Laboral en Cuba en la etapa revolucionaria, sin que sea útil acudir para este propósito a épocas anteriores puede sintetizarse en cuatro grandes momentos: Los años 1959 y 1960 fueron de reparación de las injusticias y arbitrariedades cometidas por la tiranía Batistiana, reponiendo en su trabajo a todos los despedidos por causas políticas y los abusos de los empresarios capitalistas. A partir del 60 se entró en la búsqueda de formas y procedimientos para establecer un Sistema de Justicia Laboral, atemperado a las grandes transformaciones revolucionarias que ocurrían en la Economía y el Régimen de Propiedad; en esta búsqueda siempre se partía de una idea central, vincular la solución de conflictos a las masas y, en consecuencia, se orienta la creación de Órganos en los centros laborales formado por los propios trabajadores.

Otro gran momento fue la promulgación de la Ley 1166 en 1964 de Justicia Laboral, con sus Consejos de Trabajo, Consejo de Apelación Regional y Consejo

Nacional de Revisión, bajo la tutela del Ministerio de Trabajo, la que estuvo vigente hasta 1977 en que se integra al Sistema de Tribunales Populares, como expresión de la aprobación de la Constitución Socialista el 24 de febrero de 1976.

La entrada en vigor de la Ley No. 7 de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral sentó las bases para el funcionamiento de los Tribunales Populares en la materia y que, a pesar de las modificaciones que se le han introducido por otras legislaciones (Decreto Ley 32 de 1980; Ley 49 de 1984 Código de Trabajo; Decreto Ley 176 de 1997), sigue siendo nuestra Ley ritual a pesar del carácter pragmático y coyuntural de estas modificaciones, pero evidentemente no resulta ajustada a los cambios ocurridos, sobre todo con la creación de los Órganos de Justicia Laboral de Base.

"El Sistema de Justicia Laboral instituido por el Decreto Ley 176 de 15 de Agosto de 1997, estipuló que los Órganos que resuelven los Conflictos Laborales son los Órganos de Justicia Laboral de Base y Los Tribunales Populares. De los asuntos que conocen los Tribunales el 70 %, se relacionan con conflictos derivados de imposición de medidas disciplinarias y el otro 30 % son litis obre reclamaciones de derechos incluyéndose en estos los de mejor derecho a desempeñar puestos de trabajo más beneficiosos."²

Esta Ley tiene el mérito que sentó el principio de que los trabajadores se hagan representar por si mismos o por dirigentes sindicales en sus demandas ante los Tribunales, además de la opción de la asistencia letrada.

Las modificaciones que se efectuaron en la década de los 90, con la llamada "Experiencia de Villa Clara", logró reducir y simplificar la vía judicial y por otra parte fortalecer la expresión del Colectivo Laboral, con un nuevo Órgano constituido en el centro de trabajo, de composición tripartita que tiene mayor autoridad e importancia en sus decisiones; también se logró reducir la tendencia a

². Garantías del trabajador previas a la aplicación de una sanción disciplinaria. Prof. Antonio Raudilio Martín Sánchez.

la proliferación de procedimientos especiales alejados del Sistema de Tribunales, este proceso culminó en 1997 con la aprobación del Decreto Ley No. 176 “Sistema de Justicia Laboral”.

Los Principios procesales que presiden el sistema de justicia laboral cubano.

Un principio procesal es una axioma, una máxima o una regla que, revestida de sensatez intenta eliminar un vacío en la fuente de derecho en este caso de del derecho procesal.

Los principios procesales cubanos son:

Inmediatez, por el cual el órgano primario al que corresponde la solución del conflicto está próximo al lugar donde éste se origina

Comparecencia de las partes, para que los que resuelvan el conflicto obtengan directamente mayor claridad de los hechos mediante el conocimiento, en un mismo acto, de los relatos y argumentos de las partes;

Celeridad, en virtud del cual las controversias deben ser resueltas con la mayor rapidez posible, sin que ello implique menoscabo de las garantías procesales debidas a las partes

Sencillez; que despoja al procedimiento y formalismo y solemnidades innecesarios;

Impulso de oficio, ya que la conducción del proceso hasta su terminación se lleva a cabo sin necesidad de instancia de las partes;

Oralidad, por el predominio en el proceso de la forma oral;

Publicidad, ya que las comparecencias y otros actos procesales pueden ser presenciados por los trabajadores y, en su caso, por otras personas que no son partes en el conflicto;

Respeto a la Legalidad, en virtud del cual los integrantes de los órganos que resuelven los conflictos deben obediencia a la ley.

"La práctica cotidiana demuestra que las Autoridades deben ajustarse para exigir la disciplina a la más estricta legalidad, dada la existencia de las garantías explicadas y también por que el Artículo 63 de la Constitución establece un derecho de queja que obliga a todas las autoridades a su atención, todo lo cual actúa para evitar el ejercicio arbitrario del poder."³

En tal sentido el ordenamiento reglamentario de los cuadros y dirigentes del Estado y de la Administración, prevee las indisciplinas en la manera de actuar de forma discriminatoria o no ajustarse a la legalidad en la imposición de las correcciones disciplinarias a los subordinados. La Fiscalía General de la República recepciona y atiende quejas y denuncias cuando las personas se sienten maltratadas por las autoridades y aunque es un método de atención para toda la población, es mecanismo que utilizan con frecuencia los propios trabajadores, aunque en ocasiones estos no conocen sus derechos en este sentido.

³ Garantías del trabajador previas a la aplicación de una sanción disciplinaria. Prof. Antonio Raudilio Martín Sánchez.

rganos que presiden el sistema judicial laboral cubano

Órganos de Justicia laboral de Base.

Tribunales Populares.

Órganos de Justicia Laboral de base

Los Órganos de Justicia Laboral de Base se constituyen en los centros de trabajo y se integran por tres miembros efectivos, de los que uno es designado por la administración, otro por la organización sindical correspondiente y el tercero es un trabajador elegido en asamblea.

Competencia de los Órganos de Justicia Laboral de Base

Los Órganos Laborales de base constituyen el órgano primario y obligado en la solución de los conflictos laborales.

En materia de disciplina laboral tiene el doble papel de ser a la vez, la instancia definitiva con respecto a los conflictos surgidos por la aplicación de las medidas que no modifican, o lo hacen por un período determinado de tiempo, la situación laboral del trabajador, y la inicial, con respecto a las inconformidades por la aplicación de medidas que cambian, con carácter definitivo el status laboral.

En materia de derechos laborales son la instancia inicial.

Atención los Órganos de Justicia Laboral de Base.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el concurso de la Central de Trabajadores de Cuba y los Sindicatos Nacionales, y la participación del resto de

los Organismos de la Administración Central del estado y otras entidades, tiene la responsabilidad de la organización, atención, orientación, capacitación y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base.

Las administraciones de las entidades laborales están obligadas a suministrar la información y los documentos necesarios para la solución de los conflictos laborales. Asimismo, estas facilitan los medios a su alcance para el funcionamiento de los Órganos.

Tribunales Populares

Los Tribunales Municipales Populares son competentes para conocer de las inconformidades de las partes con las resoluciones de los Órganos de Justicia Laboral de Base en materia de todo tipo de derecho y de imposición de medidas disciplinarias, cuando éstas medidas cambien el estatus laboral del trabajador.

Los Tribunales Municipales Populares resuelven, dentro del término de 24 días hábiles, las demandas de inconformidad de las partes con los fallos de los Órganos de Justicia laboral de Base, como regla general.

Cabe destacar que con esta modificación los Tribunales Municipales se convirtieron en INSTANCIA UNICA para la solución de la mayoría de los conflictos; lo que contribuyó, si dudas, hacer realidad los principios de INMEDIATEZ Y CELERIDAD.

Contra lo resuelto por los Tribunales Municipales Populares en materia de disciplina y de derecho no procede recurso alguno. El Recurso de Apelación para la Segunda Instancia que regula la Ley Ritual quedó limitado para casos muy específicos.

Dado que en algunos centros de trabajo, por sus características, o que por algún

interés especial no se constituyan Órganos de Justicia Laboral de Base, los conflictos que se susciten, tanto de Derecho como Disciplinario, se conocen directamente en los Tribunales Municipales y en estos casos las partes pueden establecer, ante inconformidad con sus fallos, un Recurso de Apelación para ante la Sala de la Especialidad de los Tribunales de Segunda Instancia y en igual forma tienen la vía para el Procedimiento de Revisión ante la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular.

La Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular tiene la función revisora y conoce directamente de las solicitudes de procedimiento de Revisión contra las sentencias firmes dictadas por los Tribunales Municipales Populares presentadas por la parte que se considere afectada en las materias de derechos laborales y disciplina, dentro de los 180 días posteriores a la notificación de dichas sentencias.

Excepcionalmente, la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular puede admitir la solicitud de Procedimiento de Revisión cuando, dentro de los 180 días posteriores al vencimiento del término a que se refiere el párrafo anterior, se conozcan de nuevos hechos de los que no se tuvo noticias antes o aparezcan nuevas pruebas.

En materia de disciplina laboral los Procedimientos de Revisión se solicitan por las partes, cuando la medida inicial impuesta sea la separación definitiva de la entidad o despido.

Los Tribunales en sus procedimientos aplican la Ley No.7 de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral complementariamente.

Por último: debe destacarse una competencia importante que tienen los tribunales y es conocer de las demandas contra las Resoluciones definitivas, que se dicten en materia de Seguridad Social, por la Dirección correspondiente del Ministerio de

Trabajo. En estos casos los interesados deben presentar su proceso ante la Sala de lo Laboral del Tribunal Provincial Popular de Ciudad de La Habana y contra lo que este resuelva pueden apelar ante la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo popular, que dictara fallo definitivo.

El Ministerio de Trabajo también puede demandar contra la sentencia que dicta la Sala del Tribunal Provincial Popular.

En esta materia no son muchos los casos, pero resulta de alta sensibilidad porque siempre tienen que ver con la jubilación o una pensión.

Conductas violatorias de la disciplina laboral.

"En el ordenamiento disciplinario común o general se logró una simplificación a la vez que una generalización, que se sintetiza en doce infracciones generales de la disciplina, que van desde las más simples y repetitivas a las más complejas. " ⁴

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

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

⁴ Garantías del trabajador previas a la aplicación de una sanción disciplinaria. Prof. Antonio Raudilio Martín Sánchez.

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

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

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

e) El maltrato de obra o de palabra a superiores, compañeros de trabajo o a terceras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo: esta infracción contiene a su vez dos conductas infractoras que en definitiva tienen una misma raíz, la falta de educación formal en el trato cotidiano, lo único que el maltrato de obra es un gesto, un ademán, y el maltrato de palabra, como su nombre lo indica se refiere a la utilización de una inadecuada expresión oral que molesta, perturba, los hábitos de buena educación y consideración entre las personas, tan necesarios en el cotidiano quehacer laboral. Sin embargo, el maltrato de palabra se confunde frecuentemente con la falta de respeto, y no es precisamente por la coincidencia en las mismas personas afectadas con la infracción, sino porque ambas tienen de común las expresiones orales impropias que se profieren. Pero la esencia del maltrato de palabra radica en que el sentido de la frase no es ofensivo, sino lo es la forma en que se dice. Indiscutiblemente,

es una actitud sancionable, pero no es comparable con la falta de respeto; por lo tanto, es menos grave que esta última. Lamentablemente, a diario en la calle, en los centros de trabajo, incluso dentro del ámbito familiar, las personas tienden a maltratarse de palabras más que a faltarse el respeto, aunque toda manera de dirigirse un sujeto a otro de una forma incorrecta es popularmente considerada como falta de respeto.

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

g) Las violaciones de las disposiciones vigentes en la entidad laboral sobre el secreto estatal, técnico o comercial y para la seguridad y protección física: es conocido por todos que nuestro país ha debido extremar las medidas relativas a la seguridad y el secreto estatal, habida cuenta de las continuas agresiones recibidas de sujetos que pretenden perturbar la sociedad cubana, y por ello todo el que con su actuar, consciente o inconsciente no observe las disposiciones previstas para garantizar tal protección, está incurriendo en una seria falta. Es importante señalar como algo novedoso en este inciso que el secreto inviolable también lo es de índole técnico o comercial; esto es una consecuencia del desarrollo de nuestra economía, específicamente en los sectores en que existe la inversión extranjera, que ha requerido que la información propia de tales negocios deba ser protegida incluso desde la perspectiva laboral. En cuanto a la violación de las disposiciones de seguridad y protección física, mantienen su lugar en la lista de conductas

constitutivas de indisciplinas laborales, tal y como había sido establecida en preceptivas anteriores (CT y DL No.132 de 1990).

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

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

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

k) Inobservancia de los reglamentos disciplinarios internos vigentes en las

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

l) El incumplimiento injustificado, por parte del trabajador, de los deberes que la legislación sobre protección e higiene del trabajo establece: en el capítulo correspondiente al derecho a la protección e higiene del trabajo hicimos alusión al carácter recíproco de los derechos y las obligaciones de trabajadores y administraciones. Una de las razones que justifican este carácter es la inutilidad de los esfuerzos y medidas que toman las administraciones si los trabajadores no las respetan. Por ello, para complementar tal reciprocidad, este inciso declara la facultad que tiene la administración de sancionar al trabajador que sin justificación alguna no 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. El legislador, de esta forma, responsabiliza más específicamente al trabajador, pues de manera genérica lo hizo en la L. No.13 de 1977, pero al no ser ésta una norma disciplinaria, el efecto inhibitorio se logra con su inclusión dentro de las violaciones de la disciplina laboral.

Medidas disciplinarias para sancionar la violación de la disciplina laboral.

Las medidas disciplinarias establecidas en nuestra regulación jurídica son:

a) Amonestación pública ante el colectivo del infractor: ya en el DL No. 132 de 1990, 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.

Por ello, es nuestro criterio que la derogación de la amonestación privada, y por tanto su ausencia del conjunto de las medidas disciplinarias vigentes, no resuelve en realidad el problema, y por el contrario, puede restarle fuerza al carácter educativo al sistema disciplinario laboral.

b) Multa de hasta el importe del 25% del salario de un mes, mediante descuento 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.

c) 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 existen una medidas disciplinarias que son más apropiadas para unos sectores que para otros y por tanto, su aplicación no será tan frecuente. Este es el caso de la inhabilitación para ser ascendido o promovido antes del

transcurso de un año, pues hay 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.

d) Suspensión del derecho del 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 éste.

e) Suspensión hasta un año del derecho escalafonario cuando los turnos, rutas o condiciones de trabajo están sujetos a elección: igual que la anterior, esta medida sólo es posible en centros de trabajo y para plazas en las que la 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 inc. b) o d) 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.

f) Suspensión por un período de hasta un año del derecho a ser elegido o designado en órganos y comisiones del centro de trabajo: nuevamente 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 además apreciar la temporalidad, pues el legislador no pretende con su aplicación negarle el desarrollo laboral a ningún trabajador.

g) 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.

h) Suspensión del vínculo laboral con la entidad por un término de hasta 30 días: esta medida, más conocida como “*suspensión de empleo y sueldo*”, constituye popularmente una especie de separación temporal de la entidad. Como ya estudiamos, 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.

i) 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. El legislador 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 que, sin dudas, son mejores que las de la medida disciplinaria, pues el objetivo de la misma es afectar, provocar en el trabajador una molestia que puede ser, por ejemplo, en una

dependencia del centro de trabajo que se encuentra en otro municipio distante de la vivienda del trabajador y en la desempeñará una tarea retribuida con el mismo salario que devengaba, pero con el gran inconveniente de la distancia. Las condiciones de trabajo son importantes para la estabilidad síquica y física del trabajador, y su alteración para otras peores, 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.

j) Traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, en condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador: de más severidad que la anterior, 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.

k) 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.

Es atinado volver a un elemento al que se ha hecho referencia en aquellos incisos que el DL 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 inc. c) d), e), f), h) e i) antes referidos. Lamentablemente, las administraciones no aprecian el sentido del legislador 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 inc. h) como cuatro, siete o nueve meses, se ha hecho una tradición - lógicamente inexplicable - de aplicar la medida por la mitad del término - seis meses - o por el término mayor - un año. Igualmente, para el caso del inc. h) 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 art. 14 del DL no. 176, 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 da el Decreto Ley No. 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 No. 176 obliga a la administración 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.

1.3- Regímenes disciplinarios especiales.

A partir de 1980 cobró auge la proliferación de disposiciones con procedimientos especiales, estas legislaciones aplicaban el procedimiento administrativo en la solución de los conflictos laborales en materia de disciplina, de manera que excluía la vía judicial; en lo que se refería a las reclamaciones de los derechos laborales, esos organismos seguían utilizando el sistema Mixto, Órganos de Justicia o Comisiones, en la base, y después la vía judicial.

Desde 1989 y hasta 1995 continuaron sucesivamente, uno tras otro, la aprobación de nuevas disposiciones especiales, ya fueron en forma de resolución, Decreto ley o Ley, ejemplo de ello está el Decreto ley 113 de 1989, que establece la Disciplina Laboral en los Centros Asistenciales del Sistema Nacional de Salud; el Decreto ley 123 de los trabajadores de la Actividad Ferroviaria, el Decreto ley 122 de 1990 de los Trabajadores del Sistema de Turismo Internacional, por solo citar algunos

Al poder utilizar los procedimientos especiales no hacían más que frenar o entorpecer, en alguna medida, el desarrollo de la legislación laboral y no permitían tener una visión cierta de la legislación sustantiva; se empesaron a incumplir algunos de los principios procesales de Derecho Laboral, universalmente reconocidos, como: inmediatez, comparecencia de las partes, publicidad, respeto a la legalidad.

En la mayoría de las Comisiones Representativas, constituídas a tenor de los procedimientos especiales, el representante de la administración era quien las

presedía , y se dispuso que los representantes de las organizaciones políticas PCC y UJC fueran miembros titulares cuando en reiteradas ocasiones se ha dejado bien claro , que estas organizaciones , la primera es rectora de toda la sociedad y la segunda de la juventud; no administran , ni dirigen , sino que orientan; de esta forma, se le estaba restando en la toma de decisiones el lugar importante e histórico que durante años se ha ganado la organización sindical y mermó la importancia que tiene el colectivo laboral en la solución del conflicto.

Estas legislaciones especiales provocan que se sub utilizaran los órganos prejudiciales, institución esta de carácter obrero que se ha visto , son un producto de la Revolución , viéndose en este sentido la Administración de Justicia Laboral debilitada , haciéndose una toma de decisiones que permita armonizar la solución de conflictos laborales con la tutela de una renovada o nueva legislación laboral, respetando el conocimiento y posible solución de los asuntos en la base , en el centro de trabajo , ahí donde se origina el conflicto y donde se pueda obtener todas las vivencias del hecho y suficientes elementos de valoración , así como fortalecer la vía judicial , pues las legislaciones especiales sustrajeron del todo el conocimiento de los asuntos de disciplina por parte de los Tribunales Populares.

CAPITULO II: ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS INSUFICIENCIAS QUE TIENE LA RESOLUCIÓN NO 5 DE 1998 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Para realizar el análisis se compara el Decreto Ley 176 de 1997 del Consejo de Estado de la República de Cuba con los preceptos de la Resolución número 5 de 1997. “El Decreto Ley 176/1997 es el resultado de la experiencia realizada en algunas provincias sobre la solución de conflictos laborales de los Órganos de Justicia Laboral de Base con el objetivo de eliminar o reducir la gran diversidad de procedimientos especiales para la solución de conflictos disciplinarios”⁵, es así que a solo un año de la promulgación del mismo se dicta un procedimiento especial de solución de conflictos amparados en el artículo 15 de este. Para los casos en que se aplicase la Separación Definitiva del Sector ante violaciones muy graves de la disciplina de los trabajadores, ellos fueron: Educación, la Investigación Científica, el Turismo Internacional, y en la rama del Transporte Ferroviario, posteriormente se han adicionado otros organismos como la aeronáutica civil. Por su parte los sujetos del Decreto Ley 176/1997 son ⁶ los descritos a pie de página.

Los principios procesales del Sistema de Justicia Laboral de Base están enunciados en el artículo 2 del Decreto Ley 176/1997.

⁵ Decreto Ley 176/1997 primer por cuanto

⁶ **Artículo 1.-** El sistema de Justicia laboral que mediante el presente Decreto - Ley se establece, se aplica a la solución de los litigios que, con motivo de la imposición de medidas disciplinarias o el reconocimiento, concesión y reclamación de las obligaciones y de los derechos emanados de la legislación laboral, se susciten entre los trabajadores, o entre estos y las administraciones de las entidades laborales siguientes :

- a) Organismos de la Administración Central del Estado y órganos estatales; y en ambos casos, sus dependencias administrativas, así como las demás unidades presupuestadas ;
- b) Empresas y uniones de empresas estatales ;
- c) Empresas y unidades dependientes de las organizaciones políticas, sociales y de masas ;
- d) Sociedades mercantiles cubanas ;
- e) Entidades empleadoras de la inversiones extranjeras y aquellas que contratan directamente la fuerza de trabajo, así como los contratos de asociación económica internacional ; y
- f) Otras entidades con capacidad jurídica para establecer relaciones laborales que se determinen por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Inmediatez: consiste en que el órgano primario al que corresponde la solución del conflicto está próximo al lugar donde éste se origina. La Resolución No 5/1997 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pues el asunto donde se resuelve no es en el propio centro de trabajo sino en la comisiones creadas al efecto Ejemplo: En el turismo en Sancti Spíritus la única cadena que tiene una comisión en el territorio es Cubanacán, las otras cadenas Isla Azul, Palmares etcétera, las comisiones radican en la capital de la República,

Comparecencia: este principio impera para que los que resuelvan el conflicto obtengan directamente mayor claridad de los hechos mediante el conocimiento, en un mismo acto de los relatos y argumentos de las partes. En el estudio realizado tanto en Salud Pública así como en el Turismo se aprecia que la comparecencia no siempre se hace de forma oral sino por la elaboración de un expediente donde las partes por escrito alegan sus pretensiones.

Celeridad: este importante principio significa que las controversias deben ser resueltas con la mayor rapidez posible, sin que ello implique menoscabo de las garantías procesales debidas a las partes. Considerando que el escenario de los conflictos laborales es precisamente el proceso de la producción o los servicios el cual se caracteriza por su dinamismo, atendería contra la necesaria rapidez en la solución de dichas controversias el hecho de que se permitiera que su avance fuera lento pues obstaculizaría en definitiva el proceso que se pretende proteger. Gracias a este principio, el procedimiento laboral es, quizás, el más expedito de todos los procedimientos. Dentro de la doctrina, De Buen lo ha hallado reconocido por Stafforini, Jorge M. Angulo y Héctor S. Maldonado⁷. Este principio es violado constantemente por que las personas que forman parte de la comisión al amparo del Resuelvo Quinto de la Resolución No 5 /1998 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no tienen una preparación jurídica ni son profesionales del Derecho, con diversas ocupaciones razón por la cual el proceso se va de términos y en ocasión se han dado casos de más de siete meses para solucionar. Ejemplo visto en Palmares SA. Trinidad

Sencillez: gracias a este principio, el procedimiento laboral está despojado de formalismos y solemnidades innecesarios. Su esencia es consustancial a la justicia

⁷ De Buen L. Néstor "*Derecho Procesal del Trabajo*", tercera edición actualizada, Editorial Porrúa S.A., México, 1994, 1994, pp 70-71.

laboral, ya que si los demandantes son trabajadores que tienen el derecho de exigir por sí mismos sus derechos laborales, sería incongruente que el proceso estuviera entorpecido por trabas formales que inhiban la acción de estos trabajadores, La doctrina también ha reconocido este principio en las obras de Stafforini⁸ y de Carlos Coqueijo Costa, quien los denomina “simplicidad extrema”⁹. La sencillez no se aprecia de forma profunda en la Resolución No 5/1997.

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

Oralidad: este principio garantiza el predominio del proceso de la forma oral, lo que lo hace, de hecho, más sencillo y rápido, de ahí que exista una lógica asociación con los de sencillez y celeridad. No quiere esto decir que su prevalencia elimine la posibilidad de lo escrito, de ahí que se hable de predominio de la forma oral y no de exclusividad de la forma oral. Es el principio más mencionado de todos los citados por los autores consultados por De Buen - Trueba Urbina, Stafforini, Jorge M. Angulo y Héctor Maldonado¹⁰ Este principio es violado de forma casi general pues predomina la forma escrita en los procesos analizados en el Turismo, Salud Pública por parte de las comisiones creadas por mandato de la Resolución No 5/1997

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

⁸ Ibidem, p. 70.

⁹ Ibidem,p. 72.

¹⁰ Ver: Ibídem, pp 70-72.

que el público tenga ese conocimiento directo”¹¹.Al practicarse la oralidad en la mayoría de las comisiones creadas al amparo de la Resolución No 5/1998 la publicidad se ve deprimida pues muchas veces todos se hace escrito e impera un secretismo del proceso.

Respeto a la legalidad: este principio no ha sido considerado por la doctrina; se trata de un principio propio del Sistema judicial Laboral, reconocido por el artículo. 2 Inciso h) del Decreto Ley No. 176, que establece que es aquel “en virtud del cual los integrantes de los órganos que resuelven los conflictos deben obediencia a la ley, así como el cumplimiento de los fallos firmes dictados por ellos”.Este principio es el más vulnerado pues sencillamente se violan la mayoría de los otros principios a la hora del cumplimiento del debido proceso por parte de la comisiones creadas por mandato de la Resolución 5/1998

Integración de los Órganos de Justicia Laboral de Base y las comisiones.

Según los preceptos del Decreto Ley 176/1997 los órganos que dirimen conflictos son: los Órganos de Justicia Laboral de Base los que están conformados por tres miembros efectivos de los que uno es designado por la administración y otro designado por la organización sindical y un tercero elegido por los trabajadores así como tres suplentes en el mismo orden Artículo.(5 Decreto Ley 176/1997) y conocen de todas las reclamaciones hechas por los trabajadores por motivo de indisciplina laboral y mejor derecho con excepción de la medida disciplinaria de separación definitiva del sector , además los tribunales populares en aquellos asuntos en que la administración inicialmente haya impuesto una medida que conlleve a la pérdida del status laboral del trabajador, o en materia de mejor derecho. Por su parte la comisión que se crea al amparo de la Resolución No 5 /1998 la componen un dirigente administrativo, un representante de la organización sindical y un trabajador de reconocido prestigio designado de común acuerdo por la administración y el sindicato pero nunca estas comisiones actúan a nivel de base de los centros o unidades, generalmente son de carácter territorial por lo que se pierde uno de los objetivos logrados en el Decreto Ley 176/1997 de lograr una inmediatez del proceso acercamiento al lugar donde ocurrió la indisciplina y por lo tanto conocimiento propio de los miembros del órgano de lo sucedido así como la calidad humana de la persona sancionada. Conocen de las reclamaciones de violaciones de carácter muy graves contenidas de acuerdo a los reglamentos disciplinarios internos según el partido

¹¹ Ibídem, p. 61

Decimocuarto de la Resolución 188/2006¹² Los términos del procedimiento para la actuación de la comisión son similares a los contenidos en la Resolución Conjunta No 1 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-TSP de 1997 e incluso su uso es supletorio en todo lo que no se oponga a la norma específica Resolución No 5/1998. Otra similitud de la Resolución 5/1998 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con la Resolución Conjunta no 1/1997 se encuentra en el Apartado Noveno pues cuando la comisión modifica o exonera al trabajador dicho fallo suspende la ejecución de la medida, y en la Resolución Conjunta No 1/1997 en su artículo 47, que de igual manera lo suspende.

Análisis del acápite donde se enmarcan las violaciones de suma gravedad de los reglamentos disciplinarios donde se permite la aplicación de la separación definitiva.

El Reglamento Disciplinario de la Aeronáutica Civil cubana establece en su artículo 13 las violaciones de suma gravedad y que conllevan a la separación definitiva del sector, sin embargo en el artículo 11 del propio Reglamento en sus incisos g);i);m);o);t) y la medida a aplicar de mayor gravedad es la separación definitiva de la entidad sin embargo al leer el inciso a) del artículo 13 del propio Reglamento generaliza la violación de la disciplina cometer hechos o conductas que puedan ser constitutivas de delitos y en este caso la sanción es Separación Definitiva del Sector por lo que claramente el elemento subjetivo que posee la autoridad que sanciona, determina cual de las dos formas utiliza Vistos los demás reglamentos disciplinarios Ministerio de Educación, Salud Pública observamos que al igual que en el reglamento de la Aeronáutica se repiten figuras violatorias que aparecen para conductas de carácter grave con violaciones de carácter muy grave, tal es así que en los incisos b); c) ;f) ;i); j,) y k). Del Reglamento disciplinario de educación en el artículo 23, se recogen conductas constitutivas de infracciones disciplinarias que encuentran su semejante en los incisos c; d; h, del artículo 27 donde se establecen las de conductas de suma gravedad.

Análisis de las encuestas realizadas.

¹² DÉCIMOCUARTO: Las entidades laborales pertenecientes a los sectores de la Educación, de la Investigación Científica, del Turismo Internacional, así como en los centros asistenciales de la Salud y en la rama del Transporte Ferroviario, donde puede aplicarse la separación del sector o actividad, definen adicionalmente en sus reglamentos disciplinarios internos, aquellas violaciones de suma gravedad que afectan sensiblemente el prestigio de la actividad de que se trata.

Se realizaron encuestas a 12 trabajadores del sector de la Salud que conforman la muestra las características de la misma son las siguientes: 5 trabajadores tienen entre 17 - 25 años de edad, entre 26-35 años, se encuentran 4, y de 36-45 años 1 y más de 45 años del total encuestados, 2. De ellos 4 son mujeres, a la pregunta de si habían sido sancionados con anterioridad, el 80% respondieron que no, el 70 % de los encuestados no conocen el proceso para reclamar ante una separación definitiva del sector. Con relación, a la pregunta de donde debían dirigir su reclamación ante la imposición de una medida disciplinaria de separación definitiva, el 25% plantea que ante el sindicato, el 15 % ante el PCC, un 10% ante la propia administración, el 30% ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, el 20% al tribunal, y ninguno ante la comisión de la Resolución 5/1998 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Al realizar entrevista grupal realizada a 17 trabajadores de la Aeronáutica sobre la separación definitiva del sector y las formas de reclamación arrojan que conocen la Resolución No 5 1998 del MTSS. Y confían en el trabajo realizado por la comisión aunque refieren que quisieran ir en una segunda instancia a la jurisdicción de los tribunales populares. Al interrogar a los dirigentes sindicales de la Central de Trabajadores de Cuba en la provincia de Sancti Spíritus, piensan que toda las medidas disciplinarias deben concurrir al OJLB y posteriormente a los tribunales populares con todas las garantías procesales que esto conlleva, que desconocen cual es la voluntad del legislador al crear un proceso administrativo interno con tan pocas garantías. Se entrevistaron a cinco juristas. Coinciden en que debe usarse para la aplicación de cualquier medida disciplinaria el procedimiento común de inicialmente acudir al OJLB y luego a los tribunales populares, pues los procesos administrativos no son un dechado de garantías, refieren la necesidad de una ley procesal que abarque todo el procedimiento de solución de conflictos de todos los trabajadores.

Se entrevistaron a 10 dirigentes administrativos plantean de la comisión que resuelve los litigios de la separación definitiva del sector están bien preparados para cumplir esa función, pero no encontraron argumentos y pruebas de qué tipo de capacitación han recibido estos miembros de la comisión.

Conclusiones parciales:

- Los sujetos donde se aplica el procedimiento para ventilar al amparo de la Resolución No 5 de 1998 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la medida disciplinaria de separación del sector, son organizaciones de alto impacto en la vida económica y social del país, pero su universo de sujetos comprendidos es mucho menor que el visto en los sujetos productivos y de servicios que abarca el Decreto Ley 176/1997.
- Los principios que rigen el Sistema de Justicia Laboral de Base en la legislación común no rigen totalmente en la aplicación de la Resolución 5/1998 de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Varias figuras de posibles indisciplinas laborales se repiten en los reglamentos disciplinarios ramales por lo que el usar la separación definitiva de la entidad o la separación del sector queda solo al criterio subjetivo de quien impone la medida.
- Los trabajadores, dirigentes sindicales, juristas refieren que es necesario que todas las medidas disciplinarias se recurran ante el OJLB y los tribunales populares.
- Se demuestra la dispersión existente en materia procesal para la solución de conflictos disciplinarios.

CONCLUSIONES GENERALES

En la comparación del Decreto Ley 176/1997 con la Resolución 5/1998 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se determinó que con la aplicación de dicha Resolución los asuntos de indisciplinas laborales que conducen a separación definitiva, no se resuelven en el propio centro de trabajo sino en la comisiones creadas al efecto, lo que implica que no se cumpla el principio de inmediatez, ni asegura una integración equitativa y democrática de sus miembros.

Los sujetos donde se aplica el procedimiento para ventilar al amparo de la Resolución No 5 de 1998 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la medida disciplinaria de separación del sector, son organizaciones de alto impacto en la vida económica y social del país, pero su universo de sujetos comprendidos es mucho menor que el visto en los sujetos productivos y de servicios que abarca el Decreto Ley 176/1997.

Los trabajadores, dirigentes sindicales y juristas refieren que es necesario que todas las medidas disciplinarias se recurran ante el OJLB y los tribunales populares.

RECOMENDACIONES:

Que la presente investigación sirva de material bibliográfico para las actividades administrativo de los sectores Turismo, Educación ,Salud Pública, Aeronáutica cuya potestad desigual.les permite aplicar la medida de separación del sector al ampara de la Resolución 5/1998, de manera comedida, profesional, a la voluntad perpetrada y con equidad y justeza.

Socializar el tema abordado, vinculado a su perfeccionamiento en las conferencias y seminarios científicos metodológicos de la Filiales Universitarias Municipales del territorio así como en las formas de superación Pos profesional.

BIBLIOGRAFÍA

Análisis comparativo derecho laboral Colombia y Venezuela Unidad de Formación y Desarrollo Manual SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL ADMINISTRADO POR EL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL Versión 09.

Boletín ONBC No25 octubre- diciembre 2006. la Solución de conflictos Laborales en Cuba y su tratamiento en otros países.

Engels, F. El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. En: Obras Escogidas. Editorial Progreso. Moscú. 1978.

Engels, F. (1972). *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado*. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. *Enciclopedia Encarta 2006*. Biblioteca de consulta Microsoft Corporation. Soporte magnético.

Caballero, E. (Compil.) (2002). *Diagnóstico y diversidad*: Editorial Pueblo y Educación. *Carta de Ottawa para la promoción de salud (17- 21 de noviembre de 1986)*. Ottawa. Notario. Canadá. (Departamento de servicios especiales de información del CNICN).

Carbonell G Y José J Guevara Ramírez Lydia. Crisis y Derecho del Trabajo.

Colectivo de Autores (1999). Sistema de Justicia laboral. Taller de imprenta del Ministerio de Justicia. La Habana. Cuba.

Constitución de la República de Cuba del 24 de febrero de 1976.

Código de Trabajo. La Habana 2011.

Colectivo de autores. Derecho Laboral tomo I y II. Dirección de Capacitación. Ciudad de La Habana, Marzo 1983.

Decreto Ley 176/1997 MTSS

Garantías del trabajador previas a la aplicación de una sanción disciplinaria
Ponente. Prof. Antonio Raudilio Martín Sánchez.

Hernández Sampier, Roberto (2004). Metodología de la investigación .Editorial
Félix Varela.

Instituciones del Trabajo y Seguridad Social. Coordinador Néstor de Buir Lozano.
Editorial UNAM.

Martí Pérez José. Obras Completas. Edit Nacional de Cuba, La Habana.1963,
Tomo 19, Pág. 375.

Marx, Carlos Y Federico Engels” La ideología alemana”. Edit Ciencias Sociales.
La Habana.1966, Pág. 497.

Ramírez, M, y Juan M, otros: “Curso de derecho de trabajo”8ª edición . Tirat
Blanch, Valencia, 1999.

Reglamento ramal de la disciplina del trabajo en la actividad educacional del
ministerio de Educación. Resolución No165/2006.

Reglamento Disciplinario de la Empresa Nacional de Servicios Aéreos.

Revista cubana de Derecho No 5 1992. Justicia Laboral. Unión Nacional de
Juristas de Cuba: La Experiencia en Villa Clara.

----- No25 Breves Comentarios al Código de Trabajo. La
Habana

Resolución Conjunta No1 del MTSS- TSP. Del 4 de diciembre de 1997.

Resolución Ministerial No. 5/1998

Reglamento disciplinario para los trabajadores e la rama de la salud.

Resolución No31 de la rama del Turismo. República de Cuba.

Resolución No33 de la rama del Turismo. República de Cuba.

Rodríguez, A. Grupos y colectivos. Editorial Científico – Técnica, La Habana. 1985.

Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral. (LPCAL) y Económica.

Simon, P. Y Albert, L. Las relaciones interpersonales. Ejercicios prácticos y fundamentos teóricos. Editorial Herder. Barcelona. 1989.

Konstantinov, F. (1984). *Fundamentos de la Filosofía Marxista Leninista. Parte I. Materialismo Dialéctico*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Lomov, B. F. (1989). “Las categorías de comunicación y de actividad en la Psicología.” *En Temas sobre la actividad y la comunicación* (pp.348-371). La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.

Vitier, Medardo (2005) *Las ideas en Cuba*. Editorial Ciencias Sociales. La Habana. Cuba.

Artículos de INTERNET

<http://www.eumed.net/libros-gratis/2008a/369/DERECHO%20LABORAL.htm>

ANEXOS

Anexo 1

Reglamento de la disciplina laboral en el Ministerio de Educación

Infracciones de la disciplina de carácter grave	Infracciones de la disciplina de suma gravedad
---	--

<p>A/Concurrir al centro de trabajo o lugar donde se esté realizando un trabajo docente educativo en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicotrópicas o ingerir bebidas alcohólicas en el centro laboral</p> <p>B/Introducir en el centro literatura u otro material pornográfico o realizar juegos y actividades de otro tipo que afecten la formación de los educandos.</p> <p>C/Utilizar para beneficio propio recursos, medios o información de carácter científico técnico de la entidad.</p> <p>D/Suspender o cambiar turnos de clases u otras actividades normadas sin autorización de quien compete, así como dar pase o autorizar la salida a los alumnos, sin estar facultado para ello.</p> <p>E/Sostener relaciones de confianza excesiva con los alumnos o con trabajadores del centro docente que puedan dar lugar a exralimitaciones verbales, corporales u otras conductas inadecuadas.</p> <p>F/Entregar medios materiales sin autorización correspondiente.</p> <p>G/No adoptar las medidas excepcionales y las debidas preocupaciones cuando se conduce a educandos y trabajadores.</p> <p>H/No adoptar las medidas necesarias para evitar accidentes.</p> <p>I/El daño a los bienes de la entidad</p>	<p>A/Mantener una actitud contraria al cumplimiento de los deberes establecidos en la Constitución de la República.</p> <p>B/Difamar o menospreciar públicamente a las instituciones de la República y a los héroes y mártires de la patria.</p> <p>C/Ofreecer o mostrar alumnos, libro, publicaciones, estampas u otros objetos de carácter obsceno y pornográfico, así como realizar juegos y otras actividades cuyo contenido perjudica la formación de los educandos.</p> <p>D/Inducir a los alumnos a participar en juegos de interés o ingerir bebidas alcohólicas o sustancias prohibidas.</p> <p>E/Revelar, antes del momento en que debe ser conocido, el contenido de las pruebas, exámenes y otros materiales o informaciones preparadas por los órganos competentes del Estado para la evaluación de los alumnos.</p> <p>F/Consignar o contribuir a consignar en registro de notas, exámenes, pruebas y otro documentos de evaluación docente, datos y hechos inexactos relativos al acto de que el documento es objetivo, altere lo que se expone en el mismo o entregue o realice cualquier tramite en relación con el documento falso.</p> <p>G/Realizar actos graves y ostensibles, contrarios a la moral y a los principios ideológicos de nuestra sociedad.</p>
--	---

<p>o de terceras personas en la entidad o en ocasión del trabajo.</p> <p>J/La pérdida, sustracción o desvío y la apropiación mediante el engaño, de bienes o valores propiedad del centro de trabajo o de terceros.</p> <p>K/Cometer hechos o incurrir en conductas que puedan ser constitutiva de delitos en la entidad laboral o en ocasión del desempeño de l trabajo.</p> <p>L/El incumplimiento injustificado, por el trabajador de los deberes que la legislación sobre protección, seguridad y Salud en el trabajo establece.</p> <p>M/La ausencia e impuntualidad al trabajo injustificadamente y reiteradas, desatendiendo las alertas y advertencias para su erradicación.</p> <p>N/El abandono del puesto de trabajo sin autorización del jefe inmediato y el desaprovechamiento de la jornada de trabajo</p> <p>O/Desobediencia a las orientaciones de los superiores.</p> <p>P/Las que dan lugar o propician accidentes con lesiones graves y pérdidas de vidas humanas.</p> <p>Q/Las que ocasionan daños o averías de consideración a los equipos, medios e instrumentos de trabajo.</p> <p>R/Violaciones del régimen tecnológico.</p> <p>S/Introducir en la computadora archivos, imágenes u otro ficheros que contengan pornografía, juegos prohibidos y documentos falsos, permitir que otro lo realice o incurrir en cualquier otro hecho violatorio de las políticas y normativas en materia de seguridad informática.</p>	<p>H/Cometer cualquier otro acto que pueda ser constitutivo de delito intencional denigrante o tener una actitud inmoral, o de otro tipo, que por su naturaleza y trascendencia social, pueda perjudicar la formación de la niñez y la juventud.</p>
---	---

Anexo 2

Sondeo de opinión a los trabajadores afectados.

1. Edad
2. Especialidad
3. ¿En algún momento ha sido sancionado laboralmente? Sí----- No----

4. ¿Conoce usted el proceso para reclamar?
5. De ser afirmativa su respuesta ¿ante quién?