

ISSN 1682-7511

# GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA  
MINISTERIO DE JUSTICIA

**Información en este número**

Gaceta Oficial No. 28 Ordinaria de 15 de agosto de 1997

Consejo de Estado

Decreto No.176

# GACETA OFICIAL



## DE LA REPUBLICA DE CUBA

EDICION ORDINARIA LA HABANA, VIERNES 15 DE AGOSTO DE 1997 AÑO XCV

SUSCRIPCION Y DISTRIBUCION: Ministerio de Justicia, Calle O No. 216 entre 23 y 25, Plaza, Código Postal 10400. Telef. 32-45-36 al 39 ext. 220

Número 28 — Precio \$0.10

Página 433

### CONSEJO DE ESTADO

FIDEL CASTRO RUZ, **Presidente del Consejo de Estado de la República de Cuba.**

HAGO SABER: Que el Consejo de Estado ha acordado lo siguiente:

POR CUANTO: En cumplimiento del Acuerdo del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de 24 de abril de 1995, se realizó la evaluación de la experiencia sobre los órganos de justicia laboral de base, de los procedimientos especiales y de la factibilidad de eliminar o reducir la gran diversidad de éstos vigentes en el país para la solución de los conflictos disciplinarios, en la que participaron, aportaron sus experiencias, los ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Justicia, el Tribunal Supremo Popular y la Fiscalía General de la República, así como el resto de los organismos de la Administración Central del Estado, diversas instituciones, grupos provinciales y municipales de atención a la experiencia, otras entidades laborales y la Central de Trabajadores de Cuba, los sindicatos y otras organizaciones.

POR CUANTO: En el XVII Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba se acordó trabajar por el establecimiento de un Sistema de Justicia Laboral que contribuyera al fortalecimiento de la disciplina y resolviera la mayoría de las reclamaciones dentro de los centros de trabajo donde éstas se originaren, mediante órganos tripartitos, con arreglo a un procedimiento sencillo y rápido, en el que existiera comparecencia, oralidad y publicidad.

POR CUANTO: Los resultados de la evaluación realizada aconsejan aplicar en el país un Sistema de Justicia Laboral que abarque a la casi totalidad de las actividades y de los trabajadores que, a la vez que contribuya al fortalecimiento de la disciplina, esté regido por los principios procesales que brinden adecuadas garantías jurídicas a las partes y donde el colectivo laboral desempeñe una función importante.

POR CUANTO: La Central de Trabajadores de Cuba y los sindicatos nacionales han convenido en asumir determinadas tareas relacionadas con el Sistema de Justicia Laboral.

POR TANTO: El Consejo de Estado, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el inciso c) del

Artículo 90 de la Constitución de la República, resuelve dictar el siguiente:

### DECRETO-LEY No. 176 SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL

#### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 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 éstos y las administraciones de las entidades laborales siguientes:

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

ARTICULO 2.—En el Sistema de Justicia Laboral rigen los principios procesales siguientes:

- 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 de formalismos y solemnidades innecesarios;

- e) impulso de oficio, ya que la conducción del proceso hasta su terminación se lleva a cabo sin necesidad de instancia de las partes;
- f) oralidad, por el predominio en el proceso de la forma oral;
- g) publicidad, ya que las comparecencias y otros actos procesales pueden ser presentados por los trabajadores y, en su caso, por otras personas que no son partes en el conflicto; y
- h) respeto a la legalidad, en virtud del cual los integrantes de los órganos que resuelven los conflictos deben obediencia a la ley, así como el cumplimiento por partes de los fallos firmes dictados por ellos.

#### CAPITULO II

#### LOS ORGANOS QUE RESUELVEN LOS LITIGIOS

ARTICULO 3.—Los órganos que resuelven los litigios a que se refiere el Artículo 1, son:

- a) Organos de Justicia Laboral de Base; y
- b) Tribunales Populares.

ARTICULO 4.—Las resoluciones y sentencias firmes emitidas por los órganos que resuelven los litigios laborales son de obligatorio cumplimiento para las partes.

En las disposiciones complementarias se establecen los procedimientos de anulación de las resoluciones y sentencias no ajustadas a la ley.

#### CAPITULO III

#### LOS ORGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE

ARTICULO 5.—Los órganos de justicia laboral de base se constituyen en las entidades laborales comprendidas en el Artículo 1, 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. Para cada uno de ellos se designará o elegirá, según el caso, un suplente.

ARTICULO 6.—Una vez elegido el trabajador y previa designación de los restantes miembros del Organismo de Justicia Laboral de Base, éstos serán presentados en la misma asamblea de trabajadores, donde se procederá a elegir de entre los efectivos al Presidente de dicho Organismo.

Los miembros del Organismo de Justicia Laboral de Base en su primera reunión deciden cuál de los otros efectivos desempeñará la función de secretario, teniendo en cuenta su capacidad y preparación.

ARTICULO 7.—Los miembros de los órganos de justicia laboral de base podrán ser ratificados o renovados al vencimiento del término para el que fueron elegidos o designados.

Antes del vencimiento del término pueden ser sustituidos cuando incumplan los requisitos establecidos para el desempeño de esta función, así como por renuncia, terminación de la relación laboral, jubilación, fallecimiento u otras causales previstas por la ley.

El período para el cual se eligen o designan, en su caso, los miembros de los órganos de justicia laboral de base, así como el procedimiento para su ratificación, renovación y sustitución se regula en las disposiciones complementarias.

ARTICULO 8.—Los órganos de justicia laboral de base

constituyen el órgano primario y obligado en la solución de los conflictos laborales.

En materia de disciplina laboral tienen 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, dicha situación laboral. En materia de derechos laborales son la instancia inicial.

#### CAPITULO IV

#### ATENCIÓN DE LOS ORGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE

ARTICULO 9.—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, en cuyo propósito cuenta con la contribución, en cada territorio, de los consejos de la administración y las direcciones de trabajo.

ARTICULO 10.—Las administraciones de las entidades laborales suministran la información y los documentos necesarios para la solución de los conflictos laborales.

Asimismo, éstas facilitan los medios a su alcance para el funcionamiento de los órganos y propician la capacitación y actualización de sus integrantes en la legislación laboral.

#### CAPITULO V

#### VIOLACIONES DE LA DISCIPLINA

ARTICULO 11.—Se consideran violaciones de la disciplina laboral, las siguientes:

- a) la infracción del horario de trabajo;
- b) la ausencia injustificada;
- c) la falta de respeto a superiores, compañeros de trabajo o a terceras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo;
- d) la desobediencia;
- e) el maltrato de obra o de palabra a superiores, compañeros de trabajo o a terceras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo;
- f) la negligencia;
- 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;
- h) el daño a los bienes de la entidad laboral o de terceras personas, en la entidad o en ocasión del trabajo;
- i) la pérdida, sustracción o desvío y la apropiación, mediante engaño, de bienes o valores propiedad del centro de trabajo o de terceros;
- j) cometer hechos o incurrir en conductas que puedan ser constitutivas de delitos en la entidad laboral o en ocasión del desempeño del trabajo;
- k) la inobservancia de los reglamentos disciplinarios vigentes en las entidades laborales; y

l) el incumplimiento injustificado, por parte del trabajador, de los deberes que la legislación sobre protección e higiene del trabajo establece.

**ARTICULO 12.**—Los reglamentos disciplinarios a que se refiere el inciso k) del Artículo precedente contienen, acorde con las especificidades de la rama, actividad y entidad, las infracciones típicas así como también las que se consideran graves debido a su connotación, trascendencia y consecuencias y que merecen las medidas disciplinarias más severas. En ellos se determinan, asimismo, las autoridades facultadas para imponer las medidas o cualquier otro aspecto que se considere necesario.

Las entidades laborales elaboran sus reglamentos disciplinarios internos, a partir de los de carácter ramal o de actividades previamente confeccionados por los organismos y los sindicatos nacionales correspondientes, y compatibles con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

No obstante, con carácter excepcional, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá aprobar que un reglamento ramal o de actividad se aplique en todas las entidades laborales del sistema de que se trate.

La ley determina el procedimiento de elaboración de los mencionados reglamentos y las autoridades facultadas para aprobarlos y ponerlos en vigor.

#### CAPITULO VI

#### LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SU APLICACION

**ARTICULO 13.**—Las administraciones de las entidades laborales comprendidas en el Artículo 1, están facultadas para imponer directamente y con efecto inmediato, las medidas disciplinarias ante conductas o actos violatorios de la disciplina laboral.

Las administraciones pueden, antes de imponer las medidas disciplinarias, oír el criterio que al respecto tengan la organización sindical y las demás organizaciones constituidas en el centro de trabajo.

**ARTICULO 14.**—Las administraciones, teniendo en cuenta la naturaleza de la infracción cometida, las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos, los perjuicios causados, las condiciones personales del infractor, su historia laboral y su conducta actual, pueden aplicar una de las medidas disciplinarias siguientes:

- a) amonestación pública ante el colectivo del infractor;
- b) multa de hasta el importe del 25 % del salario de un mes, mediante descuentos de hasta un 10 % del salario mensual;
- c) inhabilitación para ser ascendido o promovido antes del transcurso de un año;
- d) 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;
- e) suspensión hasta un año del derecho escalafonario cuando los turnos, rutas o condiciones de trabajo estén sujetos a elección;
- f) suspensión por un periodo de hasta un año del derecho a ser elegido o designado en órganos o comisiones del centro de trabajo;

g) pérdidas de honores otorgados por méritos en el centro de trabajo;

h) suspensión del vínculo laboral con la entidad por un término de hasta 30 días;

i) traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas por un término de hasta un año con derecho a reintegrarse a su plaza;

j) traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador; y

k) separación definitiva de la entidad.

**ARTICULO 15.**—En los sectores de Educación, de la Investigación Científica, del Turismo Internacional, así como en los centros asistenciales de la Salud y en la rama de Transporte Ferroviario, adicionalmente a las establecidas en el Artículo precedente, puede aplicarse la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, ante la ocurrencia de violaciones de la disciplina laboral de suma gravedad que afecten sensiblemente el prestigio de la actividad de que se trate.

Las autoridades facultadas para imponer esta medida disciplinaria en los sistemas de los organismos respectivos y el procedimiento para resolver las inconformidades contra ella, se regulan en las disposiciones complementarias de este Decreto-Ley.

**ARTICULO 16.**—Cuando la violación de la disciplina consiste 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, la administración aplica una de las medidas siguientes:

- a) separación definitiva de la entidad.
- b) traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones distintas, con pérdida de la que ocupada el trabajador; y
- c) traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas, por un término no menor de seis meses ni mayor de un año.

Los dirigentes y funcionarios administrativos que por razón de sus cargos apliquen una medida disciplinaria por hechos que puedan ser constitutivos de delitos, no quedan exentos de la obligación de denunciarlos, tal y como se establece en la Ley No. 5, de fecha 13 de agosto de 1977, "Ley de Procedimiento Penal".

**ARTICULO 17.**—Cualquier medida disciplinaria de las que se establecen en el presente Decreto-Ley se aplica con independencia de la responsabilidad penal o material exigible.

La incoación 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.

#### CAPITULO VII

#### LOS TERMINOS

**ARTICULO 18.**—Las medidas disciplinarias se imponen por la autoridad facultada dentro de los 30 días há-

biles siguientes a la fecha en que llegue a su conocimiento la infracción de que se trate.

La acción de 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.

ARTICULO 19.—No obstante lo expresado en el Artículo precedente, cuando para imponer una medida por una infracción disciplinaria considerada grave se requiera 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.

ARTICULO 20.—En caso de que la violación de la disciplina laboral se haya cometido por un trabajador que se encuentre ocasionalmente en el extranjero o a bordo de una nave aérea, el término dentro del cual puede aplicarse la medida disciplinaria comienza a contarse a partir del día siguiente a aquél en que el trabajador regrese al país.

Cuando la violación se haya cometido a bordo de una embarcación marítima, el término comienza a decursar a partir del día siguiente al arribo del trabajador a puerto nacional o de su regreso al país. En estos casos, ante situaciones muy especiales, se podrá ampliar el término de 30 días hábiles establecido en el primer párrafo del Artículo 19, lo que se precisará en las disposiciones complementarias de este Decreto-Ley.

ARTICULO 21.—El Organismo de Justicia Laboral de Base desde el día siguiente de recibir la reclamación cuenta con un término de hasta 24 días hábiles para, cumplidos los trámites procesales, emitir el fallo que corresponda y notificarlo a las partes.

#### CAPITULO VIII

##### TRIBUNALES POPULARES

ARTICULO 22.—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 derechos laborales y de disciplina, cuando las medidas consistan en el traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distintas, con pérdida de la

que ocupaba el trabajador, o la separación definitiva de la entidad.

ARTICULO 23.—Los tribunales municipales populares resolverán, 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.

ARTICULO 24.—Contra lo resuelto por los tribunales municipales populares en materia de disciplina y de derechos laborales no procede recurso alguno.

ARTICULO 25.—La Sala de lo laboral del Tribunal Supremo Popular, conoce directamente de las solicitudes de procedimientos 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.

ARTICULO 26.—En materia de disciplina laboral los procedimientos de Revisión se solicitan por las partes, cuando la medida inicial impuesta sea la de separación definitiva de la entidad.

ARTICULO 27.—El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las direcciones de Trabajo, la Central de Trabajadores de Cuba y los sindicatos nacionales, podrán proponer aspirantes para su elección como jueces legos de los tribunales populares, para ser incluidos en las candidaturas que resentarán las autoridades u organismos competentes, ajustándose todo ello al procedimiento establecido.

#### DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Los organismos de la Administración Central del Estado y otras entidades, y los consejos de la administración, de conjunto con los sindicatos respectivos, dentro de los 180 días naturales a partir de la puesta en vigor del presente Decreto-Ley, crearán las condiciones y ejecutarán las actividades previstas en el programa general de trabajo que a tales fines ha confeccionado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con la Central de Trabajadores de Cuba, la Cruz, Director de Protocolo.

SEGUNDA: En el Sistema de Organismos Aduanceros, los contingentes de constructores y agrícolas y los auxiliares de los tribunales populares, los conflictos que se presenten en materia de disciplina laboral continuarán siendo resueltos en la forma y por el procedimiento aprobado para cada uno de ellos.

En las unidades básicas de producción cooperativa y las direcciones municipales, provinciales y nacionales de las organizaciones políticas, sociales y de masas, así como en el caso del personal civil de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, incluyendo su sistema empresarial y presupuestado, los

conflictos que se presenten en materia de disciplina laboral continuarán siendo resueltos en la forma y por el procedimiento aprobado para cada uno de ellos.

En las Unidades Básicas de Producción Cooperativa y las direcciones municipales, provinciales y nacionales de las organizaciones políticas, sociales y de masas, así como en el caso del personal civil de los Ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, incluyendo su sistema empresarial y presupuestado, los conflictos en materia de disciplina y derechos laborales seguirán resolviéndose por las legislaciones respectivas.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA:** Los procesos que al comenzar la aplicación de este Decreto Ley se encuentren inconclusos, continuaran su aplicación al amparo de la legislación por la que fueron promovidos.

**SEGUNDA:** Para los trabajadores que laboran en centros docentes, el personal técnico de la docencia, en las unidades de ciencia y técnica (investigación científica), el turismo internacional, la actividad ferroviaria y en otros centros para los que se han dictado regulaciones especiales, se mantiene la aplicación de los procedimientos de idoneidad vigentes, hasta tanto se dicten las disposiciones específicas relativas a la idoneidad y aptitud.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA:** Se deroga el Decreto Ley No. 132, de 9 de abril de 1992, y en todo aquello que se oponga a lo preceptuado en el presente Decreto Ley, los Decretos Leyes No. 34, de 12 de mayo de 1980; No. 57, de 25 de mayo de 1982; No. 122, de 13 de agosto de 1990; No. 123, de 13 de agosto de 1990.

Se derogan, además, cuantas otras disposiciones jurídicas se opongan a lo que se establece en el presente Decreto Ley y su legislación complementaria.

**SEGUNDA:** Se deroga el Decreto Ley No. 113, de 6 de junio de 1989, "Sobre la Disciplina de los Centros Asistenciales del Sistema Nacional de Salud", la cual se hará efectiva a partir de la fecha en que se dicte la norma jurídica específica de idoneidad para este sector.

**TERCERA:** Se faculta a los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Justicia, y al Presidente del Tribunal Supremo Popular para que, conjunta o

por separado, en lo que a cada uno compete, dicten, dentro del término de 90

días a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República, las disposiciones complementarias que sean necesarias para la mejor aplicación de lo que por el presente Decreto Ley se establece, así como cuantas otras regulaciones sean procedentes para su mejor ejecución.

**CUARTA:** El Sistema de Justicia Laboral que se establece comenzará a aplicarse dentro del plazo de 180 días naturales a partir de la publicación del presente Decreto Ley en la Gaceta Oficial de la República.

**Publíquese** en la Gaceta Oficial de la República para general conocimiento Dado en el Palacio de la Revolución, en la ciudad de La Habana a los 15 días del mes de agosto de 1997.

**Fidel Castro Ruz**  
**Presidente Consejo de Estado**