

ISSN 1682-7511

GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA
MINISTERIO DE JUSTICIA

Información en este número

Gaceta Oficial No. 6 Ordinaria de 30 de enero de 1998

MINISTERIOS

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Resolución Conjunta No. 1 (MTSS-TSP)

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**Resolución Conjunta No. 1 MTSS-TSP**

POR CUANTO: Mediante el Decreto-Ley No. 176 de fecha 15 de agosto de 1997, se dispone la aplicación en la casi totalidad de las actividades y para la mayoría de los trabajadores de un Sistema de Justicia Laboral 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 desempeña una función educativa importante.

POR CUANTO: La Disposición Final Tercera del mencionado Decreto-Ley faculta a los que suscriben para dictar las disposiciones complementarias necesarias para su mejor aplicación.

POR TANTO: En uso de las facultades que nos están conferidas resolvemos dictar las siguientes:

**NORMAS SOBRE LA
CONSTITUCION, COMPETENCIA Y
FUNCIONAMIENTO DE LOS
ORGANOS DE JUSTICIA LABORAL
DE BASE, ASI COMO EL
PROCEDIMIENTO PARA LA
SOLUCION DE LOS CONFLICTOS
LABORALES EN LOS CENTROS DE
TRABASO Y LA ADECUACION DEL
USO DE LA VIA JUDICIAL.**

CAPITULO 1**GENERALIDADES**

ARTICULO 1.--Las administraciones de las entidades laborales donde se aplica el Sistema de Justicia Laboral tienen la facultad de imponer directamente y con efecto inmediato, las medidas disciplinarias adecuadas que estimen convenientes entre las establecidas en el artículo 14 del Decreto-Ley No. 176 de 15 de agosto de

1997. En lo adelante el Decreto-Ley, y que aparecen en la presente Resolución.

ARTICULO 2.-En el caso de las inversiones extranjeras y en las zonas francas y parques industriales si así apa-

rece en los reglamentos internos de las entidades empleadoras podrá la empresa, el Operador y el Concesionario Extranjero, respectivamente, imponer medidas disciplinarias, con excepción de las de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador, así como la separación definitiva de la entidad.

ARTICULO 3.—El Sistema de Justicia Laboral en lo que a la disciplina se refiere no es de aplicación a los dirigentes y funcionarios, la cual se rige por la legislación específica.

ARTICULO 4.—Con el objetivo de obtener la unidad de acción de sus integrantes y la participación de las diferentes organizaciones e instituciones en el cumplimiento de las actividades y tareas para la aplicación del Sistema de Justicia Laboral, se mantendrán funcionando los Grupos Nacional, Provinciales y Municipales.

El Grupo Nacional estará presidido por un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Grupos Provinciales y Municipales por los Directores de Trabajo correspondientes. Están integrados también por representantes de la Central de Trabajadores de Cuba, del Ministerio de Justicia, de los Tribunales Populares y de la Fiscalía General de la República, en los distintos niveles.

A los Grupos a que se refiere el párrafo anterior podrán integrarse además representantes de otros Organismos de la Administración Central del Estado y sus delegaciones y Direcciones Administrativas del Poder Popular.

La Unión Nacional de Juristas de Cuba y la Organización Nacional de Bufetes Colectivos serán invitadas a designar representantes para, si así lo decidieran, participen en los diferentes Grupos.

CAPITULO II

ORGANIZACION DE LOS ORGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE

ARTICULO 5.—La Central de Trabajadores de Cuba asume el proceso de elección de los trabajadores que, por esa vía, integran cada Organo de Justicia Laboral de Base, en lo adelante el Organo, y libra la convocatoria a esos fines.

ARTICULO 6.—Los Organos se integran en las entidades que cuentan con 25 ó más trabajadores, de forma tal que en cada una se constituye al menos uno de ellos.

En las entidades laborales que cuentan con unidades, establecimientos, talleres, o dependencias distantes y otras características que así lo aconsejan, se pueden constituir los Organos que resulten necesarios.

Cuando en un municipio o territorio existen centros de trabajo pequeños que dependen de una misma entidad, puede constituirse entre ellos un Organo territorial, con la misma integración consignada en la presente Resolución.

ARTICULO 7.—El Organo constituido en una entidad puede conocer con carácter estable, previa asignación por el Grupo municipal, de las reclamaciones en materia de disciplina y de derechos laborales de trabajadores de centros de trabajo pequeños de otra entidad, que no

pueden constituir Organos, ni formar parte de uno de carácter territorial. Debe procurarse que los trabajadores pertenezcan al mismo Sindicato Nacional.

ARTICULO 8.—Excepcionalmente, y por determinación de la Dirección de Trabajo Municipal, un Organo preferentemente del mismo Sindicato Nacional, puede conocer de las reclamaciones de trabajadores de otro centro laboral que debido a fuerza mayor y otras causas justificadas, no esté constituido o no se encuentre eventualmente funcionando el Organo.

En este caso se adoptarán las medidas dirigidas a que no se incumplan los términos establecidos para reclamar y resolver el conflicto.

ARTICULO 9.—Los Organos se integran por tres miembros efectivos, de los cuales, uno se elige por los trabajadores y los dos restantes se designan por la administración, de entre sus dirigentes o funcionarios, y por la organización sindical, de entre los integrantes de su ejecutivo, respectivamente. Además se elige un miembro suplente del trabajador, y se designan como suplentes un representante de la administración y otro por la organización sindical.

Los miembros efectivos y sus suplentes son elegidos y designados por el término de tres años.

ARTICULO 10.—En las inversiones extranjeras y en las zonas francas y parques industriales, cuando se trata de reclamación por una medida disciplinaria impuesta por la autoridad facultada de la empresa, del Operador o del Concesionario Extranjero, se integrará como miembros provisionales al Organo que en la entidad empleadora, resuelve el conflicto, un representante designado por la administración de esas entidades, según sea el caso, y por la organización sindical que corresponda. En estas circunstancias específicas el Organo actuará con 5 miembros.

ARTICULO 11.—No obstante lo dispuesto en los artículos precedentes, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, oído el parecer de la Central de Trabajadores de Cuba, puede excepcionalmente determinar otra forma de organización o condiciones y requisitos diferentes para la constitución de determinados Organos.

ARTICULO 12.—Los trabajadores que forman parte de la dirección sindical u ostenten cargos de dirigentes administrativos en las entidades, no pueden ser elegidos por la asamblea de trabajadores para integrar los Organos, pues sus representantes ya están designados como miembros efectivos y suplentes por la organización sindical y la administración, respectivamente.

ARTICULO 13.—Todo miembro del Organo debe reunir las condiciones siguientes:

- a) estar vinculado laboralmente;
- b) tener buena actitud ante el trabajo y ser disciplinado;
- c) observar buena conducta social dentro y fuera de su centro de trabajo;
- d) tener escolaridad adecuada para el desempeño de sus funciones; y
- e) no haber sido sancionado por infracciones de la disciplina laboral, salvo que haya sido rehabilitado.

ARTICULO 14.—En la misma asamblea de trabajadores

y después de que sean elegidos el miembro efectivo y su suplente para integrar el órgano, serán presentados los designados por la administración y el sindicato, procediéndose inmediatamente a elegir de entre los efectivos al presidente de dicho Órgano, todo lo cual se consignará en un acta.

Los miembros del Órgano en su primera reunión deciden cual de los otros efectivos desempeñará la función de secretario, teniendo en cuenta su capacidad y preparación, lo cual se hará constar en acta.

Una copia de las actas de ambos sucesos será enviada a la Dirección de Trabajo municipal correspondiente, tanto de la Asamblea donde aparecen los nombres de los miembros efectivos y suplentes, sus procedencias y quién es el presidente, como de la reunión del Órgano donde se decidió quién desempeña la función de secretario.

A partir de las mencionadas actas en cada Dirección de Trabajo Municipal se mantendrá un registro permanente y actualizado de los Organos constituidos en el territorio y de sus miembros.

ARTICULO 15.—El presidente del Órgano, lo dirige y es el encargado de convocar y conducir sus reuniones y la comparecencia pública. El secretario es el responsable de las citaciones, custodiar la documentación, llevar el libro de radicación, levantar actas y de otras cuestiones similares.

ARTICULO 16.—Los miembros efectivos y suplentes de los Organos podrán ser ratificados o renovados al vencimiento del período para el cual fueron designados o elegidos, y sustituidos definitivamente en cualquier momento, por dejar de reunir las condiciones exigidas para el desempeño de sus funciones, y por renuncia, terminación de la relación laboral, jubilación, fallecimiento u otras causas justificadas.

Cuando se conozca que el miembro efectivo o suplente elegido del Órgano no mantengan algunas de las condiciones señaladas anteriormente, la administración o la organización sindical se dirige a la correspondiente instancia de la Central de Trabajadores de Cuba para que de conjunto con la Dirección de Trabajo Municipal del Poder Popular, proceda a su sustitución definitiva y al completamiento del Órgano.

En los casos de sustitución definitiva de los miembros del órgano por cualquier causa se aplica el procedimiento establecido para la elección o designación, según corresponda.

La Central de Trabajadores de Cuba dicta las indicaciones metodológicas para llevar a cabo los procesos antes descritos.

ARTICULO 17.—Los miembros efectivos de los Organos son sustituidos provisionalmente, cuando tuvieran que conocer de litigios disciplinarios o de derechos, en los que ellos o sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad (abuelos, padres, hijos, nietos, hermanos, sobrinos, tíos, primos, o el cónyuge y los padres de éste) sean parte, o tengan interés en el asunto, o por otras causas justificadas.

El miembro efectivo designado por la administración será sustituido provisionalmente cuando el conflicto se

haya originado por una medida aplicada por él o como resultado de una decisión en materia de derechos laborales que haya adoptado.

Cuando el afectado sea el miembro efectivo elegido, lo sustituye su suplente, y si es de los designados, lo sustituye el suplente correspondiente. La sustitución se realizará por el Órgano de oficio o a instancia de parte.

Si el sustituido, cumple la función de presidente, se reunirá el Órgano y acordará quién actuará provisionalmente como presidente en el caso de que se trate.

ARTICULO 18.—La decisión de traslado definitivo dentro de la entidad y de terminación de la relación laboral de un miembro del órgano que implique que éste quede incompleto no se ejecutará hasta tanto el afectado no sea sustituido definitivamente mediante elección o designación, según corresponda.

No se aplica lo expresado en el párrafo anterior por razón de la imposición de medida disciplinaria o falta de idoneidad del miembro del órgano y por fuerza mayor.

En ambos casos deberán realizarse los trámites para asegurar el completamiento del Órgano en un término que no exceda de 30 días naturales contados a partir de la toma de la decisión. Sin embargo, en el caso de que la terminación de la relación laboral sea por iniciativa del miembro, el término para proceder al completamiento del Órgano será de 15 días naturales, cuando este desempeñe ocupaciones comprendidas en los Grupos I y II de la escala salarial.

ARTICULO 19.—Para efectuar la comparecencia y adoptar el fallo correspondiente se requiere la presencia de los tres miembros efectivos del Órgano, y en su caso, de sus suplentes.

ARTICULO 20.—Las administraciones asumen la responsabilidad de suministrar a solicitud de los Organos, los expedientes laborales, registros, documentos y la información necesaria para la solución del conflicto y facilitan los medios a su alcance como: los locales, el personal administrativo imprescindible, el material de oficina y otros.

También las administraciones propician la incorporación de los miembros de los Organos a seminarios de capacitación convocados por las Direcciones de Trabajo municipales, y realizan su capacitación con la legislación laboral propia de la entidad, sector y actividad y otras que sean de su interés. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social vela en especial por el cumplimiento de esta disposición.

Los jueces de la especialidad laboral en todas las instancias de los Tribunales Populares participarán en el proceso de capacitación sistemática de los miembros de los Organos, para lo cual se mantendrá la necesaria coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las Direcciones de Trabajo en los territorios, según sea el caso.

CAPITULO III

APLICACION DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SU CUMPLIMIENTO

ARTICULO 21.—Las administraciones teniendo en cuenta la naturaleza de la infracción cometida, las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos, los per-

juicios 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 están sujetos a elección;
- f) suspensión por un período de hasta un año del derecho a ser elegido o designado en órgano y comisiones del centro de trabajo;
- g) pérdida de honores otorgados por méritos en el centro de trabajo;
- h) suspensión del vínculo laboral con la entidad por un término de hasta 30 días;
- i) traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de 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 22.—Cuando la violación de la disciplina consista en hechos o conductas en ocasión del trabajo, que pueden 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 laborales distintas con pérdida de la que ocupaba el trabajador;
- 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.

Las medidas disciplinarias se aplican con independencia de la responsabilidad penal o material exigible.

ARTICULO 23.—En la resolución o el escrito mediante el que se aplica una medida disciplinaria, la administración viene obligada a hacer constar, con precisión y claridad, lo siguiente:

- a) los hechos que motivan la imposición de la medida disciplinaria, consignando las fechas de su ocurrencia y la definición de la conducta infractora según el reglamento disciplinario o el Decreto-Ley, o ambos;
- b) las pruebas que haya practicado para conocer y comprobar dichos hechos;
- c) valoración sobre la trascendencia, gravedad y consecuencia para la producción y los servicios;

- d) valoración sobre la conducta y comportamiento anterior y posterior a los hechos del trabajador;
- e) la medida disciplinaria que se aplica;
- f) el término que tiene el trabajador para ejercer el derecho de impugnar la medida disciplinaria y ante quién;
- g) fecha y lugar de la resolución o escrito; y
- h) nombres, apellidos, cargo y firma del que aplica la medida.

Debe informar también el término de rehabilitación que le corresponde a la medida aplicada, conforme lo establecido en esta Resolución.

ARTICULO 24.—En el caso en que la autoridad facultada le haya impuesto al trabajador una de las medidas cautelares previstas en el segundo párrafo del artículo 19 del Decreto-Ley, y al vencimiento del término establecido no se haya aplicado la medida disciplinaria definitiva que corresponda, el trabajador regresará a la situación laboral que tenía al momento de la notificación de la medida cautelar.

ARTICULO 25.—Ante situaciones muy especiales el término para realizar la investigación previa, a que se refiere el primer párrafo del artículo 19 del Decreto-Ley, se amplía hasta 30 días hábiles adicionales por una sola vez, en los casos de los tripulantes de embarcaciones marítimas.

ARTICULO 26.—La resolución o escrito contentivo de la medida disciplinaria aplicada por la administración se notifica al trabajador personalmente en el centro de trabajo. En caso de éste negarse a ser notificado, ello se acredita a través de testigos que no tengan interés personal en el asunto.

Cuando el trabajador no asista al centro de trabajo la notificación se realiza en su domicilio, al interesado o a sus familiares o cualquier otro conviviente mayor de edad. En todos los casos se informa a la organización sindical de las gestiones realizadas y sus resultados.

ARTICULO 27.—La medida disciplinaria se notifica dentro del término establecido para su aplicación.

No obstante, una vez que la administración haya agotado las vías establecidas para la notificación de la medida disciplinaria dentro del término, sin que ello haya sido posible, y previa información a la organización sindical, puede proceder a ejecutar la medida, cuando debido a sus efectos o consecuencias inmediatas esto sea posible.

En el caso en que el trabajador presente reclamación contra la medida disciplinaria, el Órgano determinará sobre su extemporaneidad o no atendiendo a los hechos y los alegatos de las partes.

Los Organos apreciarán que no existe extemporaneidad cuando se trate de infracciones consideradas graves que se hayan cometido por tripulantes de naves aéreas en un país extranjero, fuera de dichas naves, para cuya investigación se requirió hasta 30 días adicionales al término establecido en el artículo 19 del Decreto-Ley.

ARTICULO 28.—Las medidas disciplinarias son efectivas a partir del día hábil siguiente al de su notificación, con independencia de que se muestre inconformidad contra ellas.

El cumplimiento de la medida disciplinaria requiere

de la asistencia del sancionado al centro de trabajo, salvo en aquellas que por sus efectos o consecuencias inmediatos no sea ello necesario, y en el caso de las sujetas a término se suspende durante los períodos en que el trabajador esté incapacitado temporalmente para laborar por enfermedad o accidente, movilizaciones, licencia de maternidad y otras causas similares. Una vez que cesa la causa que originó la suspensión, continúa el cumplimiento del resto de la medida.

ARTICULO 29.—En los casos en que se haya impuesto una medida cautelar, la adopción de la medida definitiva por la autoridad facultada, se considera aplicada a todos los efectos legales desde la fecha de la medida cautelar, excepto con respecto al término para reclamar, el cual comienza a decursar a partir del día siguiente de la notificación de la resolución o escrito con la decisión definitiva.

Cuando la decisión definitiva consista en la exoneración o la imposición de una medida menos severa que la cautelar, el trabajador tendrá derecho a recibir indemnización por los daños y perjuicios económicos sufridos.

ARTICULO 30.—El cumplimiento de una medida disciplinaria, excepto la de amonestación pública, el traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba el trabajador, la pérdida de honores y la separación definitiva de la entidad, puede ser suspendido antes de la fecha de su conclusión, cuando el trabajador haya observado con posterioridad a su firmeza una conducta laboral ejemplar, por:

- a) el dirigente que la impuso, siempre que el trabajador haya acatado la medida;
- b) el Organó que resolvió la inconformidad del trabajador, a partir de la solicitud formulada por el dirigente que impuso la medida inicial o la organización sindical.

El dirigente u Organó, según el caso, que haya suspendido el cumplimiento de la medida emitirá un escrito fundamentado el cual se incorpora al expediente laboral del trabajador.

Cuando durante la suspensión del cumplimiento de la medida disciplinaria, al trabajador se le aplica otra medida disciplinaria, queda sin efecto la suspensión, debiendo este cumplir lo que resta de la medida en ese momento, sin perjuicio de la que pueda corresponderle debido a la nueva violación.

CAPITULO IV

PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LOS ORGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE

ARTICULO 31.—El trabajador que es objeto de aplicación de una medida por violación de la disciplina laboral, o su representante, puede establecer la reclamación correspondiente ante un miembro efectivo del Organó dentro del término de 7 días hábiles siguientes a su notificación.

ARTICULO 32.—Los trabajadores tienen el término de 180 días naturales para formular reclamaciones relativas a sus derechos laborales, a partir del día siguiente

a aquel en que se haya consumado la violación o la fecha en que se tuvo conocimiento de la misma.

Sin embargo, no está sujeta a término la acción para formular reclamaciones acerca de las violaciones del régimen salarial y de seguridad social a corto plazo de los trabajadores, tal como dispone el Código de Trabajo.

Los conflictos laborales que se susciten por las reclamaciones de los derechos de los trabajadores se resuelven por los Organos como requisito previo y obligatorio para utilizar la vía judicial.

También los Organos conocen de las reclamaciones sobre los derechos laborales de trabajadores que se encuentren desvinculados de la entidad de que se trate, cuando sean presentadas dentro del término de hasta 180 días naturales posteriores a aquel en que se haya producido la supuesta violación de sus derechos.

Transcurridos los mencionados términos se considera que la acción ha prescrito, y la reclamación será desestimada por el Organó emitiendo la correspondiente resolución.

ARTICULO 33.—En las entidades laborales donde están constituidos varios Organos de Justicia Laboral de Base, y se origine un conflicto sobre un derecho laboral por el que pueden optar o aspirar los trabajadores de varias áreas de trabajo de la entidad, el Organó competente para conocer el caso, es el constituido para el área, donde o con respecto a la cual se originó el litigio.

ARTICULO 34.—Las reclamaciones de los trabajadores se establecen ante cualquier miembro del Organó utilizando una de las dos vías siguientes:

- a) por medio de un escrito con una copia en que hacen constar breve y claramente los hechos que la motivan, proponiendo a su vez las pruebas de que intentan valerse;
- b) por medio de solicitud verbal hecha ante el miembro del Organó que extiende acta contentiva de las manifestaciones de los reclamantes y las pruebas que proponen, con copias para su entrega al reclamante y al demandado.

El miembro del Organó que recibe el escrito o solicitud verbal lo traslada al presidente o al secretario dentro de los 3 días hábiles posteriores.

Una vez establecida la reclamación, ninguno de los miembros del Organó, individual o colectivamente puede rechazarla, debiéndose radicar el correspondiente expediente, realizar los trámites procesales pertinentes y emitir el fallo con la decisión mediante resolución.

ARTICULO 35.—Las partes comparecen y actúan por sí ante el Organó. El trabajador puede hacerse representar por un dirigente sindical o un compañero de trabajo, ambos de su mismo centro de trabajo o entidad laboral, o por un pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. La designación del representante se hace mediante escrito o verbalmente ante el secretario del Organó.

El representante puede efectuar todos los actos procesales, salvo los que haya prohibido el trabajador.

Participará en la comparecencia el dirigente administrativo que aplicó o el que propuso para su imposición la medida disciplinaria, o el que adoptó la decisión sucep-

tible de ser reclamada en los casos de derechos, salvo que por la fuerza mayor deba hacerse representar por otro dirigente administrativo.

ARTICULO 36.—El Organó forma con cada reclamación que recibe un expediente, los que cada año son numerados por orden consecutivo. En el expediente se incluyen:

- a) el escrito con la reclamación del trabajador o el acta cuando sea verbal;
- b) la resolución o escrito mediante el que se impuso la medida (en materia de disciplina);
- c) la citación a las partes, a los testigos y a terceros afectados;
- d) el acta de la comparecencia;
- e) las pruebas documentales y dictámenes si los hubieran;
- f) la resolución del órgano y su notificación;
- g) cualquier otro documento que se considere relacionado con el asunto, y
- h) la remisión del expediente al Tribunal Municipal, cuando corresponda.

Los Organos utilizan, para el ejercicio de sus funciones, los formatos establecidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 37.—Una vez examinada la reclamación por los miembros del Organó, el presidente citará a las partes involucradas en el conflicto, para la comparecencia pública que debe efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de su presentación, y nunca en horas laborables. De todo ello se informará a la organización sindical, a los efectos procedentes.

Al citar a la administración el Organó entrega copia de la reclamación para que se instruya de su contenido.

Si existen razones para estimar que los intereses legítimos de una tercera persona pueden resultar afectados, el Organó la cita como parte interesada y la impone del contenido de la reclamación. Cualquier trabajador que, sin ser parte muestre interés legítimo, puede solicitar intervenir para hacer valer sus derechos.

El Organó cita a los testigos propuestos y les hace saber a las partes que pueden concurrir a la comparecencia acompañadas de aquellos y proponer cuántas pruebas estimen necesarias. El Organó puede rechazar aquellas pruebas propuestas que no guardan relación con el asunto y contra ello no procede recurso alguno.

ARTICULO 38.—El Organó examina la reclamación y en los casos en que se considere no competente para conocerla, que el asunto haya sido juzgado con anterioridad, o que se haya presentado fuera del término establecido, puede dictar la resolución directamente o, de considerarlo necesario realizar previamente las pruebas, investigaciones y trámites pertinentes, que puede incluir la celebración de la comparecencia pública.

En todos los casos la decisión del Organó se hará constar en resolución fundamentada.

ARTICULO 39.—Con el fin de propiciar la asistencia de los trabajadores a la comparecencia pública el Organó informa con 72 horas de antelación, mediante murales y otros medios, de su realización en el centro de trabajo, unidad, taller o establecimiento donde se produ-

cionaron los hechos que originaron el litigio o donde trabaja el reclamante.

También debe solicitar, con el mismo fin, el apoyo de la administración y la organización sindical.

Las comparecencias serán públicas, excepto aquellas en que el Organó aprecie que están presentes asuntos relacionados con la moral o que atentan contra el pudor.

ARTICULO 40.—En los casos de incomparecencia de las partes se procede de la manera siguiente:

- a) si el Organó de Justicia Laboral de Base estima justificada la incomparecencia, cita a las partes para que tenga lugar, dentro de un término no mayor de 5 días hábiles una nueva comparecencia;
- b) si el Organó conoce fehacientemente que un trabajador incompareciere por encontrarse impedido físicamente, o en una situación que impide su asistencia, como puede ser: el estar detenido o en el extranjero, o por otra causa de fuerza mayor, suspende la comparecencia hasta que el trabajador pueda presentarse. Si ello no es posible dentro de los 20 días naturales posteriores a la suspensión, el Organó cita una nueva comparecencia de inmediato con la participación de un representante del trabajador;
- c) si el Organó estima injustificada la incomparecencia:

- archiva las actuaciones, si el reclamante incompareciere, y éste puede replantear el caso ante el Organó, siempre que lo haga antes de haber transcurrido los términos de prescripción establecidos en los artículos 31 y 32 de la presente Resolución.
- consulta al reclamante en el caso de que el demandado incompareciere, si desea que se proceda a citar para una nueva comparecencia dentro del término mencionado en el inciso a), o de lo contrario continúa el proceso.

ARTICULO 41.—El día y a la hora fijada para la celebración de la comparecencia el Organó se constituye y, en audiencia pública procede bajo la dirección de su presidente, a conocer de la reclamación y a practicar las pruebas admitidas, de todo lo cual el secretario levanta acta, que forma parte del expediente.

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

En el acta se consignan lo alegado por las partes, los testigos, y los peritos si los hubieren, todos los cuales la firman junto con los miembros actuantes del Organó. Se anexan los documentos y los dictámenes presentados durante la comparecencia.

ARTICULO 42.—Las pruebas que se admitan deben ser practicadas cuidadosamente, en especial durante la comparecencia, y pueden ser:

- a) confesión de las partes;
- b) documental;
- c) testifical, y
- d) dictamen de peritos.

ARTICULO 43.—Cuando el Organó considere que las pruebas practicadas durante la comparecencia no son

suficientes para llegar al esclarecimiento de los hechos, puede realizar las investigaciones y practicar las que estime necesarias, dentro de un término no superior a 3 días hábiles después de realizada la misma.

ARTICULO 44.—Practicadas las pruebas dispuestas y realizada la deliberación del caso el Organó adopta colectivamente y por mayoría simple de votos la decisión, emite la resolución dentro de los 5 días hábiles posteriores y la notifica a las partes al día siguiente de dictada.

El Organó para determinar su fallo se guía por lo que establece la legislación, el análisis de los hechos y lo que verdaderamente quedó probado.

ARTICULO 45.—La Resolución será firmada por los miembros actuantes del Organó y contendrá:

- a) número y fecha;
- b) nombres y direcciones de las partes y del centro de trabajo;
- c) los hechos que motivaron la reclamación y la petición del reclamante;
- d) las pruebas practicadas y sus resultados;
- e) la valoración de los hechos que realizó el Organó y los fundamentos legales en que basa su fallo;
- f) la decisión adoptada, y
- g) si es impugnable o no, ante que Organó y dentro de que término.

ARTICULO 46.—En los conflictos por indisciplina, la resolución que dicte el Organó, no es susceptible de demanda en la vía judicial ni de recurso en la administrativa, cuando la medida disciplinaria inicial impuesta por la administración consiste en una de las señaladas en los incisos a); b); c); d); e); f); g); h); e i) del artículo 21 de la presente Resolución, por lo que el fallo es firme y de inmediato cumplimiento.

ARTICULO 47.—Cuando las medidas disciplinarias de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador, o separación definitiva de la entidad, se modifican por el Organó, por exoneración del trabajador o sustitución por otra medida de menor severidad, el fallo de dicho Organó suspende la ejecución de la medida administrativa y es de inmediato cumplimiento a partir de su notificación, con independencia de las inconformidades que pueden establecerse contra el mismo, ante el Tribunal Municipal correspondiente.

ARTICULO 48.—Contra la resolución que dicte el Organó, en materia de derechos laborales, el trabajador y la administración inconformes pueden establecer demanda ante el Tribunal Municipal Popular. De establecerse la demanda por cualquiera de las partes no se ejecuta la mencionada resolución.

CAPITULO V

SOLUCION DE LAS INCONFORMIDADES EN LA VIA JUDICIAL

ARTICULO 49.—El trabajador o la administración inconforme con el fallo del Organó en los casos de aplicación inicial de las medidas disciplinarias consistentes en traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas con pérdida

de la que ocupaba el trabajador o separación definitiva de la entidad, y en materia de derechos laborales, puede por conducto del referido Organó establecer demanda para ante el Tribunal Municipal Popular correspondiente.

ARTICULO 50.—La demanda se presenta ante el Organó que resolvió la reclamación inicial en original y copias para las partes interesadas, dentro del término de 10 días hábiles siguientes al de su notificación. Dicho Organó la hace llegar al Tribunal competente dentro del término de 3 días hábiles, con el expediente formado para conocer la reclamación.

El Organó por ninguna razón puede rechazar el escrito de demanda, y se limitará a trasladarlo junto con el expediente al Tribunal Municipal Popular el que decidirá lo que proceda.

ARTICULO 51.—La administración al asistir a la comparecencia que cite el Tribunal Municipal Popular está en la obligación de llevar el expediente laboral del trabajador.

ARTICULO 52.—La sentencia que dicta el Tribunal Municipal es de inmediato cumplimiento a partir del día siguiente de la fecha de la notificación a las partes.

Contra lo resuelto por los Tribunales Municipales Populares en las materias de disciplina y de derechos laborales no procede recurso alguno de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Decreto-Ley.

ARTICULO 53.—La Revisión procederá contra las sentencias firmes dictadas por los Tribunales Municipales, cuando con posterioridad a su firmeza, se conozcan hechos de los que no se tuvo noticias antes, aparezcan nuevas pruebas o se demuestren fehacientemente la improcedencia, ilegalidad, arbitrariedad, o injusticia notoria de las mismas.

ARTICULO 54.—La Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular, conoce directamente las solicitudes de Revisión formuladas por las partes dentro del término de 180 días naturales siguientes a la fecha de notificación de la sentencia del Tribunal Municipal Popular en los casos en que la medida disciplinaria inicial sea la separación definitiva de la entidad.

ARTICULO 55.—La Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular conoce de la solicitud de Revisión formulada por la parte afectada, contra la sentencia firme dictada por el Tribunal Municipal Popular en materia de derechos laborales, dentro del término de 180 días naturales a partir de la notificación de la sentencia.

ARTICULO 56.—Excepcionalmente la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular puede admitir las solicitudes de procedimientos de Revisión, cuando dentro de los 180 días naturales posteriores al vencimiento de los términos a que se refieren los artículos 54 y 55, se conozcan hechos de los que no se tuvo noticias antes o aparezcan nuevas pruebas que incidan en el proceso.

CAPITULO VI

PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCION DE LOS FALLOS DE LOS ORGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE NO AJUSTADOS A LA LEY

ARTICULO 57.—Los Organos pueden conocer y anular sus fallos no ajustados a la ley que se hayan hecho fir-

mes y dictar en su lugar, los fallos que en derecho procedan.

ARTICULO 58.—La facultad expresada en el artículo precedente se ejercita por el Organismo, previa solicitud fundamentada por el Director de Trabajo, en los niveles municipales y provinciales, o por la Fiscalía de cualquier nivel, dentro de los 180 días naturales siguientes a aquel en que dichos fallos ganaron firmeza.

ARTICULO 59.—Solamente pueden ser considerados no ajustados a la ley los fallos de los Organismos adoptados con inobservancia de las normas y procedimientos establecidos y otros fallos dictados sin sujeción a lo dispuesto en la legislación laboral.

No puede ser ejercida la facultad expresada anteriormente tomando como base la adecuación de la sanción y otras cuestiones de apreciación.

ARTICULO 60.—Para cumplimentar lo señalado en los artículos anteriores, los Organismos efectúan una nueva comparecencia con la presencia de las partes involucradas, salvo en los casos en que por la naturaleza de la norma, procedimiento o disposición legal quebrantada no se requiere elevarla.

Contra el nuevo fallo del Organismo puede establecerse, en los casos previstos, la demanda al Tribunal Municipal Popular.

CAPITULO VII

REHABILITACION DE LOS TRABAJADORES SANCIONADOS LABORALMENTE

ARTICULO 61.—La dirección de las entidades procede a la rehabilitación de los trabajadores a los que se les haya aplicado medida disciplinaria, mediante la extracción del expediente laboral de la resolución, sentencia y cualquier otro documento relativo a las referidas medidas disciplinarias.

ARTICULO 62.—La rehabilitación la dispone la autoridad que impuso la medida disciplinaria u otro representante de la administración de la entidad donde labora el trabajador, facultado a tal efecto, de oficio, a solicitud de éste o, en su caso, de la organización sindical, por haber transcurrido, a partir de la fecha del cumplimiento de la medida disciplinaria impuesta, los términos que para cada medida, se establecen a continuación.

- a) un año, en los casos de amonestación pública, multa hasta el 25 % del salario, inhabilitación para ser ascendido o promovido, suspensión del derecho al cobro de incentivos por los resultados del trabajo, del coeficiente económico social u otros pagos por determinados indicadores o condiciones de trabajo, suspensión del derecho escalafonario, suspensión del derecho a ser designado o elegido en órganos y comisiones; y pérdida de honores por méritos en el centro de trabajo;
- b) dos años, para la medida de traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas, por término de hasta un año, con derecho a reintegrarse a su plaza; y para la suspensión del vínculo laboral con la entidad, por un término de hasta 30 días;
- c) tres años, para la medida de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condi-

ciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador;

- d) cuatro años, para la medida de separación definitiva de la entidad, contados, en este caso, a partir de la nueva vinculación del trabajador;
- e) cinco años, para la medida de separación del sector o actividad, a partir de la nueva vinculación del trabajador.

ARTICULO 63.—Los términos para la rehabilitación se interrumpen si al trabajador se le impone una nueva medida disciplinaria. En este caso, no puede disponerse la rehabilitación hasta tanto transcurra el término que corresponda por la nueva medida aplicada, más la parte del término que quedó pendiente de la medida anterior.

ARTICULO 64.—No obstante lo dispuesto en las normas precedentes, el representante de la administración de la entidad laboral, oído el parecer de la organización sindical, puede reducir el término de rehabilitación cuando el trabajador mantiene un comportamiento ejemplar o se destaca por alguna actitud meritoria.

ARTICULO 65.—Dispuesta la rehabilitación, el representante de la administración convoca al trabajador interesado y en presencia de un representante de la organización sindical, le comunica que ha sido rehabilitado atendiendo a su correcta conducta laboral y procede a extraer de su expediente laboral la resolución, sentencia o cualquier otro documento referido a la medida disciplinaria, destruyendo estos, así como también el índice del mencionado expediente que la contenga.

Se confeccionará un nuevo índice en el que no aparezca la mencionada medida disciplinaria.

Estos documentos no pueden ser utilizados como antecedentes a ningún efecto, ni el hecho de la rehabilitación anula ni modifica los efectos que en su momento tuvieron, las medidas disciplinarias aplicadas.

DISPOSICION ESPECIAL

UNICA: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Tribunal Supremo Popular evaluarán sistemáticamente la eficacia social del Sistema de Justicia Laboral y para ello contarán con el concurso de la Central de Trabajadores de Cuba y los Sindicatos Nacionales, la participación del resto de los Organismos de la Administración Central del Estado y otras entidades y la contribución en cada territorio de los Consejos de la Administración y las Direcciones de Trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Los Organismos que venían resolviendo los conflictos laborales en los centros de trabajo, cesarán a partir de la fecha prevista en el programa general de trabajo en la que comenzarán a funcionar los Organismos con la integración dispuesta por el Decreto-Ley, a los que trasladarán la documentación que posean, incluyendo los expedientes resueltos y en tramitación.

Del traslado de la documentación se levantará acta, que será firmada por los miembros efectivos de ambos Organismos.

SEGUNDA: Con el fin de propiciar la aplicación de las normas contenidas en la presente Resolución se dispone que:

- a) los procesos que al comenzar la aplicación del De-

creto-Ley, se encuentran inconclusos, continúan su tramitación al amparo de la legislación por la que fueron promovidos;

- b) el término de rehabilitación para los trabajadores que tienen aplicada la medida de amonestación privada por alguna legislación anterior, es de un año;
- c) los trabajadores a los que les impusieron medidas disciplinarias al amparo de los procedimientos disciplinarios especiales que resultan derogados, y que aun no han sido rehabilitados, se les aplicará los términos y condiciones contenidos en la presente Resolución para la rehabilitación;
- d) las solicitudes de Revisión en materia de disciplina contra las sentencias dictadas por los Tribunales Municipales Populares al amparo del derogado Decreto-Ley No. 132 de 9 de abril de 1992, que al momento de entrar en vigor el Decreto-Ley No. 176 no hayan sido formuladas, se presentará directamente a la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular, dentro del término de un año de la fecha de la notificación de la sentencia del Tribunal Municipal Popular.

TERCERA: El Grupo Nacional así como los Provinciales y Municipales, a que se refiere el artículo 4 de la presente Resolución, cesarán en sus funciones por decisión del primero, cuando el grado de aplicación del Sistema de Justicia Laboral y la evaluación de sus resultados así lo aconsejen.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Para efectuar el cómputo de los términos expresados en días hábiles en la presente Resolución, con respecto a la actuación del Organismo se toma los considerados como tales en el centro de trabajo o entidad donde está constituido, y con relación a los Tribunales Populares, los considerados como tales en la actividad judicial.

Los términos expresados en días naturales vence el último día, salvo que éste coincida con un día inhábil, en que el vencimiento se traslada para el próximo día hábil.

SEGUNDA: Las Resoluciones Conjuntas CETSS-MINJUS-TSP números 1/92 y 1/94 de 11 de abril de 1992 y 10 de enero de 1994, respectivamente, quedarán derogadas al momento de iniciarse la aplicación de lo dispuesto por el Decreto-Ley.

TERCERA: Se derogan en lo que se oponga a lo dispuesto en la presente Resolución Conjunta las Resoluciones de los números y fechas siguientes:

1. 14 de 5 de septiembre de 1990 del CETSS, Reglamento Disciplinario del Turismo Internacional;
2. 14 de 31 de octubre de 1991 del CETSS, aplicación en entidades del sector industrial y otros, de experiencias similares al procedimiento de los contingentes constructores;
3. 10 de 27 de diciembre de 1992 del CETSS, Reglamento para el taller industrial de la empresa siderúrgica José Martí;
4. 1 Conjunta CETSS-ACC de 19 de enero de 1993, Reglamento para el Polo Científico del Oeste de La Habana;

5. 8 de 1 de junio de 1993 del CETSS, Reglamento para las empresas de perforación y extracción de petróleo del centro y occidente;
6. 9 de 1 de julio de 1993 del CETSS, Reglamento para las entidades pertenecientes a la Unión del Niquel;
7. 15 de 22 de septiembre de 1993 del CETSS, Reglamento para la Cía Aerocaribbean S.A.;
8. 3 de 6 de abril de 1994 del CETSS, Reglamento de CUBALSE;
9. 5 de 6 de julio de 1994 del MTSS, Reglamento de la Corporación del Cítrico;
10. 9 de 30 de diciembre de 1994 del MTSS, Reglamento para la perforación y extracción de petróleo de Majagua (Ciego de Avila);
11. 11 de 30 de diciembre de 1994 del MTSS, Reglamento para las empresas de plataforma del Ministerio de la Industria Pesquera;
12. 1 de 12 de enero de 1995 del MTSS, Reglamento sobre las relaciones laborales especiales para los trabajadores de la Empresa de Telecomunicaciones de Cuba S.A. (ETECSA);
13. 3 de 1 de febrero de 1995 del MTSS, disposiciones para la empresa de materiales de construcción del MIMC del Municipio de Varadero;
14. 5 de 10 de mayo de 1995 del MTSS, Reglamento para la empresa de acueducto y alcantarillado de Varadero;
15. 6 de 11 de mayo de 1995 del MTSS, regulaciones laborales especiales para Electroquímica de Sagua, Gas Manufacturado, Papeles Blancos, Organizaciones Básicas Eléctricas de Moa, Cayo Coco y Cayo Largo, y Unidad de Oro Castellanos;
16. 7 de 15 de mayo de 1995 del MTSS, Reglamento para la empresa mixta de Cemento Curazao y la empresa de Asistencia y Servicio;
17. 13 de 18 de agosto de 1995 del MTSS, relaciones laborales en la Corporación CIMEX;
18. 5 de 22 de abril de 1996 del MTSS, Reglamento General de las regulaciones laborales especiales para la Asociación de Servicios Proveedora del Transporte y sus unidades básicas;
19. 8 de 23 de abril de 1996 del MTSS, regulaciones laborales para las granjas estatales subordinadas al MINAGRI;
20. 13 de 24 de septiembre de 1996 del MTSS, Reglamento de la experiencia sobre aspectos jurídico-laborales en determinadas entidades del sistema del turismo;
21. 15 de 19 de noviembre de 1996 del MTSS, Reglamento sobre experiencia en la actividad de transportación de pasajeros de las entidades de subordinación local.

También se deroga cualquier otra disposición de igual o inferior rango, en lo que se oponga a lo establecido en esta Resolución Conjunta, la que comenzará a regir a partir de la aplicación del Decreto-Ley.

CUARTA: Publíquese en la Gaceta Oficial de la República para general conocimiento.

DADA en la capital de la República, a 4 de diciembre de 1997.

ING. Salvador Valdés Mesa
Ministro de Trabajo y
Seguridad Social

Dr. José R. Amaro Salup
Presidente Tribunal Supremo Popular