

SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL:

- § **DECRETO – LEY No. 176 DE 1997.** Este decreto ley establece el sistema de Justicia Laboral que se aplica a la solución de litigios entre los trabajadores, o entre estos y las administraciones de las entidades laborales.
- § **RESOLUCION CONJUNTA No. 1 / MTSS-TSP.** Establece las disposiciones complementarias para la aplicación del Decreto – Ley 176 de 1997. Esta resolución establece las normas sobre la constitución, competencia y funcionamiento del los Organos de Justicia Laboral de Base, así como el procedimiento para la solución de los conflictos laborales de los centros de trabajos y la adecuación del uso de la vida judicial.
- § **ORIENTACIONES SOBRE EL MODO DE ACTUAR DE LOS ÓRGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE.** Reglamenta la actuación de los Órganos de Justicia Laboral.
- § **INSTRUCCIÓN No. 157. METODOLOGIA PARA LA CONSTITUCION, RENOVACION O RATIFICACION DE LOS ÓRGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE.**

URL:<http://www.trabajadores.cubaweb.cu/especiales/trabajo-cuba/legislacion/decreto-ley76.htm>

Sitio consultado: 1/6/05

Decreto Ley No. 176: Sistema de justicia laboral

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 Organos de Justicia Laboral de Base, de los Procedimientos Especiales y de la factibilidad de eliminar o reducir la gran diversidad de estos vigentes en el país para la solución de los conflictos disciplinarios, en la que participaron, aportando 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 estas 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:

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

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 éstos 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 las 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.

Artículo 2: En el Sistema de Justicia Laboral rigen los principios procesales siguientes:

- a) inmediatez, por el cual el órgano primario al que corresponde la solución del conflicto está próximo al lugar donde éste se origina;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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 presenciados 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 las partes de los fallos firmes dictados por ellos.

CAPITULO II

LOS ORGANOS QUE RESUELVEN LOS LITIGIOS

Artículo 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.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 6: Una vez elegido el trabajador y previa designación de los restantes miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base, estos serán presentados en la misma asamblea de trabajadores, donde se procederá a elegir de entre los efectivos al presidente de dicho órgano.

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

Artículo 7: Los miembros de los Organos 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 ésta 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.

Artículo 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

ATENCION DE LOS ORGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE

Artículo 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.

Artículo 10: Las administraciones de las entidades laborales suministran 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 y propician la capacitación y actualización de sus integrantes en la legislación laboral.

CAPITULO V

VIOLACIONES DE LA DISCIPLINA

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

Artículo 12: Los reglamentos disciplinarios a que se refiere el inciso k) del artículo precedente contienen, acorde con la especificidad de la rama, actividad y entidad, las infracciones típicas así como también las que se consideran graves debido a su connotación, transcendencia 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 actividad previamente confeccionados por los organismos y los sindicatos nacionales correspondientes, y compatibilizados 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 Aplicación

Artículo 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.

Artículo 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 período de hasta un año del derecho a ser elegido o designado en órganos o 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.

Artículo 15: En 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 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 ésta 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.

Artículo 16: Cuando la violación de la disciplina 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, 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 ocupaba 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".

Artículo 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

Artículo 18: Las medidas disciplinarias se imponen por la autoridad facultada dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha en que llegue a su conocimiento la infracción de que se trate.

La 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.

Artículo 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.

Artículo 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 aquel 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 establecidos en el primer párrafo del artículo 19, lo que se precisará en las disposiciones complementarias de este Decreto Ley.

Artículo 21: El Órgano 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

Artículo 22: Los Tribunales Municipales Populares son competentes para conocer de las inconformidades de las partes con las resoluciones de los Organos 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.

Artículo 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 Organos de Justicia Laboral de Base.

Artículo 24: Contra lo resuelto por los Tribunales Municipales Populares en materia de disciplina y de derechos laborales no procede recurso alguno.

Artículo 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.

Artículo 26: 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.

Artículo 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 presentarán 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.

SEGUNDA: En el Sistema de Órganos Aduaneros, 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 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 competa, 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

RESOLUCION 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 constitución, competencia y funcionamiento de los Organos de Justicia Laboral de Base, así como el procedimiento para la solución de los conflictos laborales en los centros de trabajo y la adecuación del uso de la vía judicial.

CAPITULO I

GENERALIDADES

Artículo 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.

Artículo 2.- En el caso de las inversiones extranjeras y en las zonas francas y parques industriales, si así aparece en los reglamentos internos de las entidades empleadoras, podrán 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.

Artículo 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.

Artículo 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

ORGANIZACIÓN DE LOS ORGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE

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

Artículo 6.- Los Organismos 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 Organismos 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 Organismo territorial, con la misma integración consignada en la presente Resolución.

Artículo 7.- El Organismo 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 Organismos, ni formar parte de uno de carácter territorial. Debe procurarse que los trabajadores pertenezcan al mismo Sindicato Nacional.

Artículo 8.- Excepcionalmente, y por determinación de la Dirección de Trabajo Municipal, un Organismo 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 Organismo.

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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 Organo, todo lo cual se consignará en un acta.

Los miembros del Organo 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 Organo 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.

Artículo 15.- El presidente del Organo, 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.

Artículo 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 Organo 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 Organo.

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.

Artículo 17.- Los miembros efectivos de los Organos son sustituidos provisionalmente, cuando tuvieren 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.

Artículo 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 tramites 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.

Artículo 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.

Artículo 20.- Las administraciones asumen la responsabilidad de suministrar a solicitud de los Órganos, 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 Órganos a seminarios de capacitación convocados por las Direcciones de Trabajo municipales, y realizan su capacitación con la legislación laboral propia de la entidad, sector y actividad y otras que sean de su interés. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social vela en especial por el cumplimiento de esta disposición.

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 Órganos, 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

APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SU CUMPLIMIENTO

Artículo 21.- 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 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 Órganos 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 Órgano 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 Órgano, 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 SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LOS ORGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE

Artículo 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.

Artículo 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 Órganos 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

Artículo 33.- En las entidades laborales donde están constituidos varios Órganos 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.

Artículo 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 Organo 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 Organo 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 Organo, individual o colectivamente puede rechazarla, debiéndose radicar el correspondiente expediente, realizar los trámites procesales pertinentes y emitir el fallo con la decisión mediante resolución.

Artículo 35.- Las partes comparecen y actúan por sí ante el Organo. 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 Organo. El representante puede efectuar todos los actos procesales, salvo los que haya prohibido el trabajador.

Participará en la comparencia el dirigente administrativo que aplicó o el que propuso para su imposición la medida disciplinaria, o el que adoptó la decisión susceptible de ser reclamada en los casos de derechos, salvo que por fuerza mayor deba hacerse representar por otro dirigente administrativo.

Artículo 36.- El Organo 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 comparencia;
- 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.

Artículo 37.- Una vez examinada la reclamación por los miembros del Organo, el presidente citará a las partes involucradas en el conflicto, para la comparencia 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 Organo 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 Organo 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 Organo cita a los testigos propuestos y les hace saber a las partes que pueden concurrir a la comparecencia acompañadas de aquellos y proponer cuantas pruebas estimen necesarias. El Organo puede rechazar aquellas pruebas propuestas que no guardan relación con el asunto y contra ello no procede recurso alguno.

Artículo 38.- El Organo 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 Organo se hará constar en resolución fundamentada.

Artículo 39.- Con el fin de propiciar la asistencia de los trabajadores a la comparecencia pública el Organo 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 produjeron 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 Organo aprecie que están presentes asuntos relacionados con la moral o que atentan contra el pudor.

Artículo 40.- En los casos de incomparecencia de las partes se procede de la manera siguiente:

- a) si el Organo 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 Organo 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 Organo cita una nueva comparecencia de inmediato con la participación de un representante del trabajador.

c) si el Organo estima injustificada la incomparecencia:

§ archiva las actuaciones, si el reclamante incompareciere, y éste puede replantear el caso ante el Organo, 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.

Artículo 41.- El día y a la hora fijada para la celebración de la comparecencia el Organo 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 Organo.

Se anexan los documentos y los dictámenes presentados durante la comparecencia.

Artículo 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,
- d) dictamen de peritos.

Artículo 43.- Cuando el Organo 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.

Artículo 44.- Practicadas las pruebas dispuestas y realizada la deliberación del caso el Organo 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 Organo para determinar su fallo se guía por lo que establece la legislación, el análisis de los hechos y lo que verdaderamente quedó probado.

Artículo 45.- La Resolución será firmada por los miembros actuantes del Organo 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 Organo y los fundamentos legales en que basa su fallo;
- f) la decisión adoptada, y
- g) si es impugnabile o no, ante que Organo y dentro de que término.

Artículo 46.- En los conflictos por indisciplina, la resolución que dicte el Organo, 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.

Artículo 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 Organo, por exoneración del trabajador o sustitución por otra medida de menor severidad, el fallo de dicho Organo 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.

Artículo 48.- Contra la resolución que dicte el Organo, 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

SOLUCIÓN DE LAS INCONFORMIDADES EN LA VÍA JUDICIAL

Artículo 49.- El trabajador o la administración inconforme con el fallo del Organo 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 Organo establecer demanda para ante el Tribunal Municipal Popular correspondiente.

Artículo 50.- La demanda se presenta ante el Organo 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 Organo la hace llegar al Tribunal

competente dentro del término de 3 días hábiles, con el expediente formado para conocer la reclamación.

El Organismo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 SOLUCIÓN DE LOS FALLOS DE LOS ORGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE NO AJUSTADOS A LA LEY

Artículo 57.- Los Organos pueden conocer y anular sus fallos no ajustados a la ley que se hayan hecho firmes y dictar en su lugar, los fallos que en derecho procedan.

Artículo 58.- La facultad expresada en el artículo precedente se ejercita por el Organó, 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.

Artículo 59.- Solamente pueden ser considerados no ajustados a la ley los fallos de los Organos 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.

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

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

CAPITULO VII

REHABILITACIÓN DE LOS TRABAJADORES SANCIONADOS LABORALMENTE

Artículo 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.

Artículo 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) os 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 condiciones 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 Organos 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 Órganos 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 Órganos.

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 Decreto 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 opongan 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) 4 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 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 Níquel;
- 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 la 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 Ciudad de la Habana, a 4 de diciembre de 1997.

Ing. Salvador Valdés Mesa
Ministro de Trabajo y
Seguridad Social Popular

Dr. José R. Amaro Salup
Presidente Tribunal Supremo

ORIENTACIONES SOBRE EL MODO DE ACTUAR DE LOS ÓRGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE.

Los Órganos de Justicia Laboral de Base en el desarrollo de sus funciones deben ajustarse a las orientaciones siguientes:

1. Los miembros de los órganos evitarán expresar a los interesados criterios personales, que puedan considerarse que comprometan la decisión del órgano, sobre los conflictos que estén conociendo o que puedan presentarse. Ello no excluye que muestren o expliquen el texto de la legislación que posean o conozcan si así se lo solicitan.

También deben tener presente que el órgano tiene la función de impartir justicia y no de conciliar a priori los criterios o intereses de las partes del conflicto. El OJLB es un órgano prejudicial pues resuelve las reclamaciones de los trabajadores como requisito previo y obligatorio para utilizar la vía judicial, por lo tanto no actúa como comisión de disciplina del centro ni como órgano conciliador.

2. Cualquiera de los miembros del órgano puede recibir un escrito o solicitud verbal sobre la impugnación de una medida disciplinaria o reclamación de un derecho. El miembro deberá trasladar al presidente o al secretario la reclamación. Ni el presidente ni ningún otro miembro del órgano está facultado para individualmente admitir o no la reclamación.
3. Los órganos deben tener presente que contra las medidas cautelares dispuestas por la autoridad facultada no procede reclamación.
4. Antes de citar a la comparecencia los miembros del órgano deben examinar la reclamación. Si aprecian que no son competente, que es cosa juzgada o que se presentó fuera de término, pueden decidir realizar previamente investigaciones, practicar pruebas, incluso realizar una comparecencia o adoptar directamente en la reunión del órgano lo que proceda.

En todos los casos la decisión del órgano se hará constar en resolución fundamentada, la cual se les notificará a las partes.

5. En el funcionamiento interno del órgano deben tenerse en cuenta los principios y reglas siguientes:
 - a) La responsabilidad de administrar justicia solo puede cumplirse a cabalidad despojándose de toda simpatía o antipatía hacia algunas de las partes. El miembro del Organó de Justicia Laboral de Base debe ser imparcial para poder valorar con equidad el hecho sometido a su consideración. De esta forma se logra la objetividad de los fallos que se dicten.
 - b) Es necesario respetar y hacer respetar la legislación y las reglas de procedimientos establecidas.

Es obligación del Organó de Justicia Laboral de Base realizar los trámites del

procedimiento dentro de los términos, con lo que se garantiza en la solución de los conflictos laborales, el principio de celeridad.

- c) Es importante exigir que las partes consignen, y que el Órgano señale, las fechas de los documentos que conforman el expediente, pues de omitirse no permiten conocer si está actuando dentro de los términos establecidos, o si la reclamación y la impugnación son extemporáneas.
- d) Los integrantes del Órgano deben dirigir su atención hacia todos los detalles integrantes del caso que se ventila, procurando que no se escape ninguno de interés que pueda tener influencia en la solución definitiva que se adopte. Esto puede lograrse estudiando previamente la reclamación y teniendo presente en la comparecencia, cuales aspectos deben ser precisados por las partes y testigos o demostrados por las pruebas, incluyendo las de peritos si los hubiere.
- e) No debe utilizarse el criterio de que sólo la administración debe probar lo que afirma y de que todo debe ser probado.

De conformidad con el artículo 244 de la Ley 7 de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral cada una de las partes (trabajador y administración) debe probar los hechos que afirme y los que oponga a los alegados por la otra, aunque los hechos notorios por su publicidad y evidencia son apreciados por el órgano sin necesidad de prueba.

En los procesos laborales correspondientes tanto al trabajador como a la administración, probar lo que afirman o niegan, salvo en aquellos casos o hechos que por su evidencia y publicidad en el centro o que pueden constatarse fácilmente, deban ser apreciados por el órgano sin necesidad de solicitar o disponer se aporten o procuren pruebas excesivas, como sucede entre otros, en los casos de indisciplinas referidas a infracción del horario de trabajo; desobediencia; el maltrato de obra o de palabra; la pérdida o la inobservancia del reglamento disciplinario interno de la entidad.

- f) El expediente laboral del trabajador al ser presentado por la administración debe ser revisado detenidamente por el Órgano con vistas a encontrar elementos de juicio que les permitan dictar un fallo justo
- g) En el Acta de la comparecencia se debe recoger lo fundamental de lo expuesto durante ella por cada una de las partes, los testigos y los peritos, si los hubiere., los que la firmarán junto con los miembros del Órgano. Se anexarán al Acta los documentos y los dictámenes presentados durante la comparecencia.
- h) El Órgano de Justicia Laboral de Base es colegiado por lo que sus decisiones siempre serán colectivas y se adoptan por la mayoría simple de votos, donde el de cada uno de sus miembros tiene igual valor.
- i) La deliberación del caso es muy importante en la práctica de administrar justicia. En esta discusión para determinar el fallo, es necesario guiarse por lo que verdaderamente quedó probado, analizando con serenidad la valoración del hecho, las condiciones personales del trabajador, la decisión que debe adoptarse basada en lo que establece la Ley u otra disposición legal. Cada miembro de los Órganos de Justicia Laboral de Base durante las

deliberaciones, debe escuchar las opiniones de los restantes miembros, emitir libremente las suyas y en el momento de la votación, adoptar la posición que considere más justa, la que necesariamente no tiene que coincidir con la de aquellos, que lo designaron o eligieron, para integrar el Órgano.

Cuando se formula algún voto particular con respecto al fallo adoptado por mayoría, el miembro que sustenta el criterio diferente, presentará por escrito los fundamentos que posea, para que sea incorporado en el expediente.

6. En el análisis de las reclamaciones por imposición de medidas disciplinarias, el Órgano debe tener presente, entre otras cuestiones:
 - a) Que la medida disciplinaria haya sido impuesta dentro del término establecido por la Ley, pues si lo fue con posterioridad al vencimiento de éste, la medida debe ser revocada mediante el fallo del órgano.

Un análisis diferente merecen aquellos casos que en el órgano, atendiendo a los hechos y los alegatos de las partes, quede demostrado que la medida disciplinaria no es extemporánea y por lo tanto el Órgano, deberá entrar al fondo del asunto que se ventila.

- b) Al analizar la correspondencia entre la sanción impuesta y la violación cometida, el Órgano debe actuar despojado del erróneo criterio de la aplicación mecánica y escalonada de la sanción, por la cual, sin analizar las consecuencias del hecho, la gravedad de las infracciones y las características del trabajador, se utilizan medidas con un rigor creciente, de lo inferior a lo superior.

En los litigios en materia de disciplina, el órgano no puede aplicar una medida de mayor severidad que la que impuso inicialmente la administración; por lo que solamente es posible ratificarla o aplicar una de menor severidad o exonerar al trabajador.

- c) Las jurisdicciones laboral y penal son independientes, por lo cual para resolver una reclamación debido a una medida disciplinaria por un hecho, que puede tener paralelamente características de delito, no es necesario esperar el resultado de la decisión penal. En las violaciones de la disciplina consistentes en pérdida, sustracción, apropiación o desvío, así como en otras conductas que pueden ser constitutivas de delito, en materia laboral las valoraciones del Órgano deben estar dirigidas a determinar como repercuten estas violaciones en el orden laboral del centro de trabajo, sin utilizar principios de la legislación penal como es la determinación de la existencia de peligrosidad social, para a partir de ello considerar que el hecho es o no una violación de la disciplina laboral.

El órgano debe agotar al máximo las posibilidades para esclarecer las infracciones del orden laboral o regulaciones y de los reglamentos internos del centro o actividad en que ocurrió el hecho, con independencia de que sean considerados o no como delito por las autoridades penales. Por otra parte son los Tribunales los que determinan qué hechos constituyen

delitos, por ello ni la administración ni el OJLB a priori puede calificarlos como tales.

7. Los Órganos de Justicia Laboral de Base al conocer las inconformidades con las decisiones que, sobre promociones y permanencia de trabajadores, hayan tomado las comisiones creadas al efecto, y en su caso, el funcionario facultado determinará como fue cumplida la legislación establecida sobre las normas y el procedimiento a esos fines, y de constatar que fue incumplido, revocarán las mencionadas decisiones y dispondrán que sean adoptadas de nuevo por las comisiones o funcionario con observación de la legislación.

Cuando las inconformidades con las decisiones estén fundamentadas en las valoraciones efectuadas por la Comisión o el funcionario según el caso, sobre el cumplimiento de los indicadores por parte del trabajador, es decir, un problema de fondo y no de la violación del procedimiento, el Organo de Justicia Laboral de Base no puede modificar o rectificar esas decisiones.

En estos casos en el primer Apartado de la Resolución por la que se resuelve el caso se hará constar lo siguiente:

El Organo no apreció la existencia de violaciones de las normas y procedimientos establecidos por lo tanto, no puede entrar a conocer el fondo del asunto.

Las orientaciones de este punto son válidas mientras esté vigente la Resolución No. 18/90 del MTSS sobre esta materia.

8. El fallo del Organo de Justicia Laboral de Base en materia de:

Disciplina Laboral. Es en todos los casos de inmediato y obligatorio cumplimiento por la administración y el trabajador, modificándose de ser diferente, la medida disciplinaria impuesta inicialmente por la administración o por exoneración, aún en aquellas medidas en que legalmente las partes puedan presentar la demanda al Tribunal Municipal.

Este principio expresa la responsabilidad y la importancia que se le concede a los Órganos de Justicia Laboral de Base y en el orden práctico contribuye a la rápida normalización del trabajo y a disminuir el monto de las indemnizaciones que pudieran corresponderle al trabajador, en los conflictos en los cuales el Tribunal Municipal puede dictar una sentencia menos severa o exonerar al trabajador.

Derechos Laborales. Queda sin efecto el fallo si alguna de las partes presenta por conducto del Organo, la demanda al Tribunal Municipal Popular dentro del término de 10 días hábiles posteriores a la notificación.

9. Los Órganos de Justicia Laboral de Base, a solicitud de la Fiscalía de cualquier nivel y del Director de Trabajo Provincial, Municipal, cuando se haya hecho firme un fallo en materia de derechos o disciplina no ajustado a la Ley, pueden conocerlo y anularlo y dictar en su lugar, la resolución que en derecho proceda. En materia de disciplina podrán ser considerados fallos no ajustados a la Ley,

aquellos que se adoptan sin la presencia o participación de todos los miembros del Órgano, los que dispongan medidas disciplinarias no previstas en la legislación y otros, que se hayan tomado con inobservancia de la Ley y el procedimiento establecido.

No se ejercitarán las referidas atribuciones y facultades, tomando como fundamento la adecuación de la medida disciplinaria, pues de hacerse, ello se convertiría en la práctica en un procedimiento de revisión no previsto en la legislación.

En materia de derechos laborales se considera fallos no ajustados a la Ley, aquellos que se hayan adoptado con inobservancia de la legislación vigente y el procedimiento establecido.

DE LA COMPETENCIA LOS ÓRGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE

Son competentes para conocer:

Los litigios relativos a:

- a) Inconformidades de los trabajadores con las medidas disciplinarias aplicadas por las administraciones;
- b) inobservancia de la legislación vigente en cuanto a contratación; retribución salarial; pago del subsidio por enfermedad y accidente; licencia y pago de la prestación económica por maternidad de la trabajadora; vacaciones anuales pagadas; licencias retribuidas, tiempo de trabajo y descanso y otros derechos laborales establecidos en la legislación.
- c) violaciones de las normas y procedimientos establecidos por la Ley para la promoción, permanencia o selección de los trabajadores a capacitar. No son competentes para conocer:

Las reclamaciones con relación a:

- a) disciplina de los dirigentes y funcionarios administrativos que se resuelven por su legislación específica.
- b) exigencia de la responsabilidad material por los daños causados a los recursos de las entidades que se resuelven administrativamente por la legislación vigente en la materia.
- c) la aplicación de la Ley No. 38 sobre innovadores y racionalizadores;
- d) la promoción, democión y los movimientos de dirigentes y funcionarios administrativos

TRIBUNAL SUPREMO POPULAR

LICENCIADO JUSTO A. GARCÍA PACIN, SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPREMO POPULAR

CERTIFICO: que en sesión extraordinaria del Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular celebrada el día ocho de diciembre de mil novecientos noventa y siete, fue aprobada la Instrucción que es del tenor siguiente:

POR CUANTO: El Decreto Ley No. 176 de 16 de agosto de 1997 del Consejo de Estado crea el Sistema de Justicia Laboral que 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 trabajadores o entre éstos y las administraciones de las entidades laborales relacionadas en dicha legislación, que fija los principios procesales y dispone que los órganos que resuelven esos litigios laborales son los Órganos de Justicia Laboral de Base y los Tribunales Populares.

POR CUANTO: Resulta de suma importancia, para la eficaz aplicación del Sistema de Justicia Laboral en los Tribunales Populares, efectuar las correspondientes precisiones y adecuaciones procesales que regulen la participación efectiva de los trabajadores, administraciones de entidades laborales y Órganos de Justicia Laboral de Base.

POR CUANTO: Corresponde al Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular, conforme a lo establecido en el inciso f) del artículo 20 de la Ley No. 70 de, 1990, "Ley de los Tribunales Populares" dictar las Instrucciones generales de carácter obligatorio para los Tribunales Populares, a los efectos de establecer una práctica judicial uniforme en la interpretación y aplicación de la Ley y, en tal virtud, este órgano acuerda aprobar la siguiente:

INSTRUCCIÓN NO. 157

PRIMERO: Los Tribunales Municipales Populares recibirán, por conducto del Organismo de Justicia Laboral de Base, las demandas por inconformidad de las partes con sus decisiones en los casos de aplicación inicial de las medidas disciplinarias consistentes en: a) traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba el trabajador, b) separación definitiva de la entidad; c) y las relacionadas con materia de derechos laborales; conforme lo establecido en el artículo 22 del Decreto Ley No. 176.

Los Tribunales Municipales Populares también conocerán de aquellos asuntos que mandato de ley especial se le asignen.

SEGUNDO: Los Tribunales Municipales Populares al recibir demanda y los antecedentes que conforman el expediente del Organismo de Justicia Laboral de Base, verificarán si la parte interesada y el órgano tramitaron la demanda en los términos del artículo 50 de la Resolución Conjunta No. 1 de fecha 4 de diciembre de 1997, del

Ministro de Trabajo y Seguridad Social y el Presidente del Tribunal Supremo Popular y resolverá lo pertinente sobre la admisión de la demanda.

Los Tribunales Municipales Populares se abstendrán de rechazar el expediente del Organo de Justicia Laboral de Base por defectos formales que puedan ser subsanados en la tramitación del proceso judicial, y terminada la sustanciación del asunto le señalaran las deficiencias en que dicho órgano incurrió.

TERCERO: Los Tribunales Municipales Populares tendrán en cuenta al admitir la demanda y sus antecedentes, si en el centro de trabajo se efectuó por el Organo de Justicia Laboral de Base una comparecencia con la consiguiente práctica de pruebas, lo que le permitirá contar con los elementos suficientes para:

- a) Disponer de oficio las pruebas que estime necesarias.
- b) Decidir sobre la admisión de pruebas si el reclamante en la demanda propuso alguna
- c) Disponer el señalamiento para el acto de comparecencia.

Lo anterior, le facilitará agilizar el proceso, practicar pruebas en un sólo acto, sin detrimento de que, en caso necesario, se utilicen sesiones posteriores.

Lo expresado no obsta para que el Tribunal Municipal Popular pueda profundizar y practicar de oficio cualquier diligencia en la búsqueda de la verdad material y, si es pertinente, excepcionalmente, pueda hacer uso del mejor proveer a que se refieren los artículos 248 y 249 de la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral.

En todo caso, el expediente se resolverá mediante sentencia conforme a lo dispuesto en el artículo 700 de la mencionada Ley.

CUARTO: Los Tribunales Municipales Populares practicarán por igual las citaciones, actas y demás diligencias y utilizarán los modelos oficiales establecidos por el Tribunal Supremo Popular y especialmente los siguientes:

- § Providencia de recepción y admisión de la demanda ordenando la radicación del expediente, señalando la comparecencia y resolviendo en cuanto a las pruebas propuestas por el demandante.
- § Cédula de citación para la comparecencia.
- § Acta de la comparecencia.
- § Notificación de la sentencia.

QUINTO: Los Tribunales Municipales Populares, en la comparecencia pública propician la participación de las partes, los testigos y peritos si los hubiere, así como el desarrollo del debate, sustentado en los principios de oralidad, sencillez y celeridad que deben caracterizar al procedimiento laboral, suprimiendo las formalidades innecesarias en la conducción de dicho acto.

Durante la comparecencia pública el Presidente formula las preguntas que procedan, y a través suyo las de los demás miembros del Tribunal, al objeto de esclarecer los hechos y demás circunstancias que originaron el conflicto.

Igualmente el Tribunal garantiza la igualdad en el debate, de cuyo desarrollo deja constancia en acta, incluyendo las declaraciones finales, tanto del reclamante como del demandado y de sus representantes legales, si los hubiere, así como de las pruebas practicadas. Para los demás trámites se atenderán a lo establecido en el Acuerdo No. 36 de fecha 8 de marzo de 1988 aprobado por el Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular.

SEXTO: La sentencia que dicte el Tribunal Municipal Popular se notifica dentro de los 2 días hábiles siguientes a la fecha que la motiva. Una vez notificada a las partes la sentencia, se procede a su inmediato cumplimiento.

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 No. 176.

Los Tribunales Municipales Populares redactarán la sentencia con los requisitos y formalidades que establecen la Ley y el Acuerdo No. 37 de fecha 8 de marzo de 1988 dictado por el Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular.

SEPTIMO: Los Tribunales Municipales Populares pueden notificar sus fallos, de acuerdo a sus posibilidades y características utilizando las vías siguientes:

- a) en el centro de trabajo, a través del Organo de Justicia Laboral de Base, el que a su vez entrega dicha notificación a las partes, dentro del término de 3 días hábiles siguientes y lo informa al Tribunal de inmediato, por cualquier vía posible.
- b) en el propio Tribunal, al representante de la administración. En casos excepcionales puede entregar también la notificación correspondiente al trabajador, para que la haga llegar a éste dentro del término de los 3 días hábiles siguientes y lo informe al Tribunal de inmediato.
- c) a través del correo judicial.
- d) en el Tribunal, en los casos en que el trabajador se le ratificó la medida disciplinaria de separación definitiva dispuesta por el Organo de Justicia Laboral de Base o se encuentre desvinculado del centro de trabajo.

OCTAVO: De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Especial Segunda del Decreto Ley No. 176 los Tribunales Municipales Populares se abstendrán de conocer asuntos en materia de disciplina que provengan del sistema de Órganos Aduaneros, los contingentes constructores y agrícolas y los Tribunales Populares, así como en materia, tanto de disciplina como de derechos laborales, de las Unidades Básicas de Producción Cooperativa y las Direcciones Municipales, Provinciales y Nacionales de las organizaciones políticas, sociales y de masas y del personal civil de los Ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y el Ministerio del Interior, incluyendo su sistema empresarial y presupuestado.

NOVENO: La Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular conoce directamente de 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, sólo en los casos en que la medida disciplinaria inicial sea la separación definitiva de la entidad y también contra las sentencias firmes dictadas en materia de derechos laborales, dentro de igual término de conformidad con lo regulado en el artículo 25 del Decreto Ley No. 176.

DECIMO: La Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular excepcionalmente, puede admitir las solicitudes de revisión, cuando dentro de los 180 días naturales posteriores de los términos a que se refiere el apartado anterior, se conozcan nuevos hechos de los que no se tuvo noticias antes o aparezcan nuevas pruebas, de acuerdo con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 25 del Decreto Ley No. 176.

DECIMO PRIMERO: En el caso en que la medida impuesta sea la de separación definitiva de la entidad y en los de derechos laborales, el Tribunal Municipal Popular retendrá el expediente formado por el Organo de Justicia Laboral de Base durante un año, contado a partir de la fecha de la notificación de la sentencia, con vista a la posibilidad de que se presente solicitud de revisión. Vencido dicho término devolverá el expediente al Organo de Justicia Laboral de Base correspondiente, dejando constancia y efectuando las anotaciones de rigor.

DECIMO SEGUNDO: Los Tribunales Municipales Populares aplicarán supletoriamente la Ley No. 7 de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral y la Ley No. 49 "Código de Trabajo" en todo lo que no se oponga a las normas establecidas en el Decreto ley No. 176, y sus disposiciones complementarias.

DECIMO TERCERO: La Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular recibirá directamente de las partes 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 fecha 9 de abril de 1992, que al momento de entrar en vigor el Decreto Ley No. 176 no haya sido formulada. Dicha solicitud se establece dentro del término de un año de la fecha de la notificación de la sentencia del Tribunal Municipal Popular, de conformidad con la Disposición Transitoria Segunda, inciso d), de la Resolución Conjunta No. 1 de fecha 4 de diciembre de 1997 del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y el Presidente del Tribunal Supremo Popular.

DECIMO CUARTO: Las demandas por inconformidad con la aplicación de medidas disciplinarias que les hayan sido impuestas, o por reclamaciones de Derechos Laborales, de trabajadores pertenecientes a entidades no relacionadas expresamente en el artículo primero del Decreto Ley No. 176, o de aquellas que por su naturaleza o especificidad no sean autorizadas a constituir Órganos de Justicia Laboral de Base se tramitarán de conformidad con las disposiciones de la Tercera Parte "Del Procedimiento Laboral" de la Ley No. 7.

DECIMO QUINTO: Los procedimientos de revisión, que se deriven de las demandas a que se refiere el apartado anterior, se tramitarán de acuerdo con las regulaciones que, al efecto, se establecen en los artículos 734 a 738 de la Ley No. 7 de 1977.

DECIMO SEXTO: Los procesos para reclamar en contra de las resoluciones en materia de seguridad social relacionadas con prestaciones a largo plazo, continuarán tramitándose de conformidad con lo dispuesto en el título V de la Tercera Parte de la citada Ley No. 7 de 1977, "Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral".

Comuníquese lo anterior a los Presidentes de los Tribunales Provinciales Populares y por su conducto, a los Presidentes de los Tribunales Municipales Populares respectivos; y publíquese en la Gaceta Oficial de la República para general conocimiento.

8/12/97.

METODOLOGIA PARA LA CONSTITUCION, RENOVACION O RATIFICACION DE LOS ÓRGANOS DE JUSTICIA LABORAL DE BASE.

En el cuarto y último Por Cuanto del Decreto Ley No. 176 del 15 de agosto de 1997 establece: "La Central de Trabajadores de Cuba y los Sindicatos Nacionales han convenido en asumir determinadas tareas relacionadas con el Sistema de Justicia Laboral.

En base a lo antes expuesto se establece la Metodología para la Constitución, Renovación o Ratificación de los Órganos de Justicia Laboral de Base.

DE LA PROGRAMACION.

Teniendo en cuenta las propuestas aprobadas por el Grupo Provincial de los Órganos a constituir se procederá de la siguiente forma:

1. Los Comités Provinciales de los Sindicatos, circularán a sus instancias intermedias y de base la convocatoria y elaboración por municipios del programa de constitución de los Órganos de Justicia Laboral de Base, conforme a su estructura remitiendo dicho programa a la CTC provincial y a la Dirección de Trabajo a ese nivel.
2. La programación tomará en cuenta los Órganos de Justicia Laboral de Base que se deben constituir en cada municipio, diferenciados en básicos y territoriales de acuerdo a la estructura sindical.

DEL PROCESO ELECCIONARIO.

1. Una vez confeccionado el programa se desarrollará el proceso asambleario en estrecha coordinación entre las instancias intermedias de los Sindicatos y la CTC y las Direcciones de Trabajo, para permitir su control por ésta.
2. Cada Secretario Ejecutivo de Buró o Sección Sindical celebrará una reunión para conocer la convocatoria y programa del proceso, tomando acuerdos que garanticen el mismo, relacionado con los aspectos siguientes:
 - § Coordinar con la Administración todo lo concerniente a la preparación material y celebración de la asamblea.
 - § Fecha y convocatoria de la Asamblea Sindical Extraordinaria, que se deberá emitir con no menos de 72 horas de antelación a su celebración.

La convocatoria de la Asamblea Sindical Extraordinaria tendrá el siguiente Orden del Día:

- a) Informe de la Administración sobre la situación de la disciplina del Centro de Trabajo.
- b) Informe a los trabajadores sobre la legislación que sustenta la experiencia.
- c) Elección de Miembro que por esta vía pasa a integrar el Organó de Justicia Laboral de Base y de su Presidente de entre todos los Miembros efectivos.

SOBRE EL DESARROLLO DE LA ASAMBLEA.

1. El Secretario General de Buró o Sección Sindical luego de comprobar el quórum del 75% de los trabajadores, sin cuyo requisito no podrá celebrarse la asamblea, desarrollará el orden del día hasta el último punto.
2. El primer punto lo desarrollará un dirigente administrativo, el cual hará un análisis de la situación de la disciplina y de las medidas que se proponen para erradicar las infracciones que se han venido produciendo.
3. En el segundo punto un compañero que se designe efectuará la explicación sobre la legislación que sustenta la experiencia.
4. Terminado el punto anterior el Secretario General del Buró o Sección Sindical, hará la explicación relativa a la elección del trabajador y su suplente que por esa vía integran el Organo de Justicia Laboral de Base.
 - a) Expondrá las condiciones que deben reunir los candidatos que se propongan y que son las siguientes:
 - § Ser trabajador de la entidad.
 - § Tener buena actitud ante el trabajo y ser disciplinado.
 - § Observar buena conducta social y dentro y fuera de su centro de trabajo.
 - § Tener escolaridad adecuada para el desempeño de esas funciones.
 - § No haber sido sancionado por infracciones de la disciplina laboral, salvo que haya sido rehabilitado.
 - b) Expondrá la cantidad de miembros a elegir que son UNO efectivo y UN suplente. También aclarará que los que se elegirán debe ser trabajadores que no ocupen cargos sindicales ni administrativos, ya que el Organo de Justicia Laboral de Base se constituirá por el electo en la asamblea y otros dos designados por la Administración y el Sindicato respectivamente, con sus suplentes.
 - c) El Secretario General del Buró o Sección Sindical, propiciará el debate, para garantizar que cada candidato propuesto reúna los requisitos establecidos, lo cual se facilitará mediante la fundamentación por el proponente de las condiciones que aprecie del propuesto.

Antes de proceder a la discusión de cada propuesta, se comprobará por la Presidencia de la Asamblea la aceptación por parte del interesado que deberá estar presente o que previamente haya aceptado ser propuesto. También se aclarará que los actuales Miembros elegidos del Organo de Justicia Laboral de Base están en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores para ser propuestos.
 - ch) Cada caso después de ser debatido y comprobado que reúne los requisitos que establece la Ley, será sometido a consideración de la asamblea, para su aprobación como Miembro efectivo o Suplente del Organo de Justicia laboral de Base por mayoría de votos a mano alzada.
 - d) Inmediatamente después de elegir el trabajador y su suplente y previa designación de los restantes miembros efectivos y suplentes (Administración y Sindicato) del Organo de Justicia Laboral de Base, éstos serán presentados en la misma Asamblea de Trabajadores, donde se procederá a elegir entre los efectivos al Presidente de dicho Organo, por mayoría de votos a mano alzada.

- e) La integración del Organo de Justicia Laboral de Base se dará a conocer a través de los Murales y demás medios de divulgación que posea el centro laboral.
- f) Los Miembros del Organo 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.

DE LA TOMA DE POSESIÓN

En un plazo no mayor de 72 horas a partir de la aplicación del Decreto Ley No. 176/97, se procederá por la Sección Sindical ó Buró a presidir el cambio entre el Organo de Justicia Laboral de Base saliente y el entrante o Comisión Representativa u cualquier otra denominación, que recibirá de aquellos todos los asuntos que tienen en tramitación, así como la documentación y demás medios relacionados con el acta de control de la constitución y actualización de los Órganos de Justicia Laboral de Base o los de la Comisión Representativa o de otra denominación, que obren en su poder, dando curso a las copias conforme a lo establecido.

DEL COMPLETAMIENTO

1. Si se produce la necesidad del completamiento de un Organo de Justicia Laboral, por cesar definitivamente su miembro elegido, se procederá de la siguiente forma:

- § Se convocará a Asamblea General Extraordinaria en un plazo no mayor de 72 horas.
- § Si el Organo de Justicia Laboral puede continuar funcionando se convoca a la Asamblea en un plazo no mayor de 15 días.
- § Cuando no sea posible ajustarse a los plazos señalados en los párrafos anteriores, por encontrarse en receso o a punto de recesar la actividad, como en el caso de las vacaciones en Educación, en el intervalo de tiempo que espera el final de zafra, del comienzo de las reparaciones en el Sector Azucarero, se contarán los plazos a partir del reinicio de la actividad.

Con vistas al completamiento, el Secretariado Ejecutivo del Buró o Sección Sindical, celebrará una reunión en la que se analizará la situación que confronta el Organo de Justicia Laboral de Base y procederá, contando con la autorización de la correspondiente instancia de la CTC de conjunto con la Dirección de Trabajo Municipal, a convocar la asamblea a cuyos efectos tomarán en cuenta los pasos preliminares que dispone esta metodología.

La convocatoria a la Asamblea General, tendrá el Orden del Día siguiente:

- a) Informe de la Sección Sindical sobre las razones que motivan la necesidad del completamiento.
- b) Información del método de elección a desarrollar.
- c) Elección del o los Miembros necesarios.

El Secretario General del Buró o Sección Sindical, explicará el método de elección, orientará sobre las condiciones requeridas por los candidatos y su cantidad. Una vez cumplidos los pasos establecidos, se procederá a la elección por el método ya expresado.

En igual forma que la expuesta en los párrafos anteriores, se actuará en los casos de democión u otras causas previstas en la legislación, de miembros de los Órganos de Justicia laboral de Base, que determine la imposibilidad de su funcionamiento o simplemente para completarlos, aunque estén en condiciones de funcionar, pero faltando definitivamente algunos de sus miembros efectivos.

Del Acta de constitución del Organo de Justicia Laboral de Base, se entregará copia a la Dirección de Trabajo para que éste mantenga actualizado el Registro de los Órganos de Justicia Laboral de Base del Municipio.

DE LA RENOVACION O RATIFICACION.

Los Órganos de Justicia Laboral de Base podrán ser ratificados o renovados al vencimiento del término para el que fueron elegidos o designados, según lo establecido en las disposiciones complementarias del Decreto Ley No. 176.

CTC Nacional.