

REFLEXIONES SOBRE LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN CUBA

Reflections on the guiding principles of the disciplinary procedure in Cuba

M.Sc. Ulises Padilla Sánchez

Profesor Asistente de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad de La Habana (Cuba)
<https://orcid.org/0009-0009-6107-4917>
ulisespadilla1963@gmail.com

Resumen

El presente trabajo constituye una valoración de los principios que rigen la aplicación de las medidas disciplinarias en las entidades estatales cubanas, su contenido, dimensión y alcance, su conexión sistémica, así como su especial función de límites ante las posibles manifestaciones de arbitrariedad, voluntarismo y autoritarismo del empleador durante el ejercicio del poder disciplinario.

Palabras claves: poder de dirección; poder disciplinario; principios de legalidad; tipicidad; congruencia; proporcionalidad; contemporaneidad; independencia; non bis in idem; presunción de inocencia; derecho a la defensa; límites jurídicos.

Abstract

The present work, constitutes a valuation of the principles that govern the application of the disciplinary measures in the Cuban state entities, its content, dimension and reach, its systemic connection, as well as, its function of limits to the possible manifestations of outrage, voluntarism and the employer's authoritarianism during the exercise of its disciplinary power.

Keywords: direction power; disciplinary power; principles of legality; typicality; congruence; proportionality; contemporaneity; independence; non bis in idem; presumption of innocence; right to the defense; juridical limits.

Sumario

1. Introducción. 2. La responsabilidad y el procedimiento disciplinario. 3. El poder disciplinario. 4. Los principios-límites del poder disciplinario. 5. Reflexiones finales. **Referencias bibliográficas.**

1. INTRODUCCIÓN

La relación laboral, objeto del Derecho del trabajo, es precisamente aquella que se realiza en régimen de ajenidad, subordinación y remuneración, constituyendo la forma de trabajo de mayor importancia e impacto en la economía mundial y nacional.

En esta relación, el trabajador se encuentra sujeto al poder de dirección del empleador y por tanto, constituye el objetivo esencial de esta rama del Derecho, lograr cierta proporcionalidad entre la inevitable desigualdad de poderes existentes entre ambas partes, imponiendo al empleador ciertos límites en el ejercicio de ese poder y la obligación de cumplir y garantizar al trabajador los derechos y garantías laborales reconocidos en instrumentos jurídicos internacionales¹ y la Constitución de la República de Cuba.²

La teoría y el sistema jurídico del Derecho del Trabajo cubano necesitan continuar actualizando sus fundamentos, atendiendo a las exigencias del actual contexto, con el objetivo de avanzar en la construcción y consolidación del socialismo cubano, a través de la máxima realización de las leyes, principios y categorías que fundamentan y rigen a la sociedad de nuevo tipo, integrados en los documentos político-programáticos³ que conceptualizan e implementan la actualización del modelo socialista cubano.

¹ *Vid.* Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y el 10 de diciembre de 1948 en el marco de la Asamblea General de Naciones Unidas, proclamada en la Resolución No 217-A y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor: 3 de enero de 1976. Ratificado por Cuba.

² Constitución de la República de Cuba, proclamada el 10 de abril de 2019, Gaceta Oficial No. 5 Extraordinaria de 10 de abril de 2019, p.p. 69-103.

³ Documentos político-programáticos del 7mo Congreso del Partido Comunista de Cuba, aprobados por el III Pleno del Comité Central del PCC el 18 de mayo de 2017 y respaldados por la ANPP el 1 de junio de 2017.

Uno de los ámbitos que debe valorarse para lograr mayor precisión teórica-doctrinal y una regulación jurídica más efectiva y consecuente es el disciplinario, a partir del hecho de que la disciplina laboral constituye un factor estratégico en la consolidación económica del país y en la formación del hombre nuevo, siendo necesario disponer los fundamentos teóricos y superar las carencias que presenta el régimen jurídico disciplinario en el Código de Trabajo⁴ y su Reglamento,⁵ respecto a lo relacionado con los principios que rigen el proceso disciplinario y garantizan la aplicación de medidas disciplinarias justas, proporcionales, educativas y preventivas.

La ausencia o la falta de claridad en la regulación de algunos de los principios que serán analizados a continuación, es causa de la existencia de medidas disciplinarias arbitrarias, autoritarias, desproporcionales e injustas que se aplican por el empleador al trabajador, en no pocos procesos disciplinarios, y que a veces, a falta de su estricto conocimiento y dominio, no se resuelven en la forma debida en el proceso de solución de conflictos, produciendo daños a la estabilidad y estatus jurídico laboral del trabajador, situación -eliminar muy- alejada de los principios y leyes que rigen el socialismo.

Quizás algunos no dominan que el Derecho del Trabajo tiene una naturaleza tuitiva, y que, por ello, siempre que exista alguna duda o una pretendida infracción, que no quede fehacientemente probada, debe resolverse siempre a favor del trabajador, primando un proceso realmente objetivo, desprovisto de toda subjetividad y de indicaciones extralegales.

En tal sentido, el presente trabajo tiene por objetivo valorar, en su dimensión teórica⁶, los principios que rigen el procedimiento disciplinario y constituyen límites al ejercicio del poder disciplinario del empleador en el contexto laboral cubano, para concientizar y motivar la necesidad de su efectiva regulación jurídica sobre la base de la reflexión e interiorización de conceptos, reglas y fronteras que garantizan su adecuado ejercicio y, evitar toda arbitrariedad y afectación a la dignidad y estabilidad laboral de los trabajadores, lo cual muestra su novedad y pertinencia.

⁴ Ley No. 116 de 20 de diciembre de 2013, Código de Trabajo, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 29, de 17 de junio de 2014, pp. 453-483.

⁵ Decreto No. 326 de 12 de junio de 2014, Reglamento del Código de Trabajo, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 29, de 17 de junio de 2014, pp. 483-523.

⁶ Valoración que constituye un primer momento, debido a que esta se continuará ampliando y profundizando en trabajos posteriores relacionados con la subinstitución de la responsabilidad disciplinaria.

2. LA RESPONSABILIDAD Y EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Los rasgos esenciales que identifican a la relación laboral individual –ajenidad, subordinación y remuneración– determinan la naturaleza y los fines del Derecho del trabajo y de su objeto de regulación. La relación de trabajo individual es una relación jurídica por virtud de la cual los frutos del trabajo pasan, *ab initio*, desde el momento mismo de la producción, a integrar el patrimonio de persona distinta al trabajador, constituyéndose el vínculo establecido en título determinante de la ajenidad de los frutos del trabajo en régimen de trabajo libre, y la cesión de los frutos por parte del trabajador se produce a cambio de recibir una remuneración como contraprestación, en un régimen de subordinación al empleador.

De esta forma, la realización del trabajo y el pago de este constituyen las obligaciones básicas de esta relación, la razón jurídica esencial de esta, con independencia de la existencia de otros derechos y obligaciones recíprocos, que si bien obligatorios e imprescindibles, son derivados.

Las relaciones laborales se construyeron desde la identificación del trabajador asalariado y el trabajo por cuenta ajena, subordinado o dependiente, perfilándose entonces la relación de trabajo individual, base primigenia de la autonomía del Derecho del trabajo. El trabajo por cuenta ajena está referido a la obtención de un beneficio patrimonial partiendo del trabajo asalariado, beneficio que recibe el empleador, quien a su vez devuelve parte de este al propio trabajador en forma de salario o de otras prestaciones sociales, trabajo que es realizado además bajo las órdenes del empleador.

Por tal razón, tanto en el sector estatal como en el privado de la economía, siempre que los actores competentes empleen fuerza de trabajo en la realización de la producción y/o prestación de servicios, estamos en presencia de una relación de trabajo que cumple todos los rasgos principales para ser tal: ajenidad, subordinación y remuneración.

El rasgo de la subordinación tiene una notable influencia, debido a sus relevantes efectos en la relación laboral individual. La subordinación es la *causa causans* de la existencia del poder disciplinario o sancionador del empleador, el cual le otorga el ordenamiento jurídico, a partir del estado de dependencia en que se encuentra el trabajador respecto al empleador, y por tanto, este último está obligado a cumplir el orden reglamentario y las órdenes legales del empleador, y en caso de incumplir, incurre en responsabilidad disciplinaria.

Es, por tanto, la disciplina laboral, el conjunto de acciones dirigidas a lograr el acatamiento de las disposiciones normativas –Ley, Reglamento Disciplinario Interno etcétera– obligatorias para todos los trabajadores de la organización, así como el cumplimiento de las obligaciones laborales pactadas en el contrato de trabajo pactado. El propósito de las acciones disciplinarias es asegurar que el comportamiento y desempeño de los trabajadores se ajusten a los lineamientos conductuales dispuestos con carácter general y en específico para la entidad laboral.

La realización de la disciplina laboral como valor organizacional, tiene una importancia estratégica para el éxito de la construcción de la sociedad socialista, lo cual se evidencia con total claridad en el pensamiento de nuestro líder, Fidel Castro Ruz, cuando expresó: “hay que crear una disciplina consciente en la gente, una actitud de trabajo consciente, si no, bueno, no se puede concebir el socialismo”⁷

Uno de los efectos –generalmente deseado– de las relaciones jurídicas, lo es la generación para las partes involucradas de derechos y obligaciones que deberán ser cumplidos y, por tanto, surgen o se derivan determinadas responsabilidades para estas.

La responsabilidad es una condición de las personas que les permite deliberar, disponer, ordenar y estimar los efectos de sus actos, siempre en el plano ético o moral. Desde el punto de vista jurídico, para exigir responsabilidad es necesario precisar si la persona imputada tenía o no las facultades para discernir y asumir las consecuencias de sus actos o decisiones. Si la persona se valora como capaz en tal sentido, ha de responder de su actuación.

Conuerdo con VIAMONTES GUILBEAUX, cuando afirma que la responsabilidad “es la respuesta que se exige al trabajador por la comisión de actos lesivos al orden de la entidad laboral, considerando a ese orden en varios sentidos: en el de las disposiciones relativas al comportamiento de los trabajadores frente al proceso tecnológico; las relativas al orden laboral interno, y en cuanto al respeto y cuidado de la propiedad de la entidad”⁸.

⁷ Vid. SUSI SARFATI, Salomón, *Diccionario de Pensamientos de Fidel Castro*, 2da. ed., revisada y ampliada, Editorial Política, La Habana, 2016, p. 106.

⁸ Vid. *Viamontes Guilbeaux*, Eulalia, *Derecho Laboral Cubano, Teoría y Legislación*, 2da. ed., Editorial Félix Varela, La Habana, 2007, p. 307.

Bien afirma, SALA FRANCO, que "...los trabajadores tienen como deberes básicos, el cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencias y, contribuir a la mejora de la productividad, en cumplimiento de la obligación asumida en el contrato, de lo cual se deriva que el trabajador debe al empleador la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección"⁹.

De tal suerte, la diligencia es una actitud interna que se manifiesta externamente a través del rendimiento en el trabajo, y en este último sentido, el trabajador se obliga a un rendimiento mínimo, esto es a una cantidad y calidad del trabajo determinadas que están determinadas en las disposiciones legales vigentes, los convenios colectivos de trabajo y en concreto, en el contrato de trabajo, incluidas las órdenes e instrucciones que emite el empleador en el marco del ejercicio de sus facultades o poder dirección. Por ello, un actual negligente o doloso del trabajador, conlleva a la exigencia de responsabilidad laboral.

Con mayor razón, la responsabilidad jurídica surge en el momento en que una persona comprometida a cumplir determinada obligación cumple o la incumple, o sea, existe responsabilidad tanto en el cumplimiento como en la vulneración del deber. En esta última situación de incumplimiento, el obligado se hace acreedor de una medida disciplinaria y el cumplidor puede ser reconocido o premiado.

Por otra parte, la disciplina y la responsabilidad, tienen una relación directa con el principio de buena fe contractual, pues el fundamento de este, según SALA FRANCO, está, por un lado, por tratarse de un contrato de ejecución continuada, lo cual genera una relación duradera entre las partes y, de otro lado, se trata de un contrato cuyo objeto es una actividad de carácter personal en la que queda muy implicada, de una manera muy directa, la persona del trabajador¹⁰.

Es deber del trabajador cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, además de cumplir con las órdenes e instrucciones del empleador en el ejercicio regular de sus facultades directivas y como consecuencia, el

⁹ Vid. SALA FRANCO, Tomás, *Derecho del Trabajo*, 4ta. ed., Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1989, p. 519.

¹⁰ *Idem.* SALA FRANCO, Tomás, p. 522.

trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empleador, o sea, tienen el deber de obediencia.

El fundamento del mencionado deber de obediencia del trabajador, se encuentra en el contrato de trabajo, el cual es de ejecución continuada o tracto sucesivo, pues no se resuelve en una sola prestación, sino durando en el tiempo, donde las prestaciones no son plenamente determinables de una vez por todas en el comienzo de la relación, sino que, hay que concretarlas a lo largo de su vigencia, incluso modificar algunas a partir del poder del *ius variandi* que ostenta el empleador.

En tal sentido, coincido con MONTOYA MELGAR, cuando afirma que, “El trabajador en virtud de la celebración del contrato de trabajo se constituye en deudor. En este momento ha de determinarse cuál es el contenido de su deuda o débito” y, por tanto, “el supuesto normal de la contratación laboral es de que el trabajador se obligue a realizar determinado trabajo, y que tal trabajo se ejecute ajustándose durante su desarrollo a las instrucciones del empleador”¹¹

En por ello, que la posición de débito del trabajador tiene dos momentos perfectamente definidos: el genérico deber de trabajar, surgido de la celebración del contrato, y las concretas obligaciones surgidas como consecuencia de las instrucciones del empleador, que naturalmente, habrán de respetar las normas jurídicas reguladoras de tales obligaciones.

La Ley atribuye al empleador el poder de imponer sanciones al trabajador a su servicio cuando incumple las obligaciones contraídas en virtud de un contrato de trabajo. Este poder le corresponde como necesario correlato de su poder de organización y mando, aparte de ser una necesidad interna y organizativa de la entidad. Por tanto, este poder tiene que existir, del mismo modo que tiene que existir el deber de obediencia, no obstante, no es un poder omnímodo o absoluto, está regido por importantes límites. Este poder de imponer sanciones en Cuba, se encuentra regulado en el vigente Código de Trabajo.¹²

El problema más importante y difícil que plantea el deber de obediencia, es el relacionado con sus límites. En este sentido, cabría afirmar, que sus límites, deberán coincidir con los propios límites del poder de dirección, o sea el deber de obediencia, se corresponde con la legalidad de las órdenes e instrucciones

¹¹ Vid. MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del Trabajo, 10ma. ed., Editorial Tecnos, Madrid, 1989, p.

¹² *Ibidem*. Ley No. 116 de 20 de diciembre de 2013, Código de Trabajo, artículo 151.

impartidas por el empleador, y entre límites destacan los principios que rigen el procedimiento disciplinario, impidiendo su realización la actuación arbitraria, voluntarista y autoritaria del empleador en la aplicación de las medidas disciplinarias.

El incumplimiento de sus obligaciones laborales, por parte del trabajador, lo hace incurrir en responsabilidad, cuya magnitud y alcance dependerá de la gravedad de la falta cometida. Los más graves incumplimientos, atraerán hacia sí, de forma consecuente y proporcional, las más enérgicas reacciones del ordenamiento jurídico, este pone así, en manos del empleador, un repertorio de posibles medidas sancionadoras de conductas ilícitas del trabajador, entre las cuales la más grave y extrema es el despido, adjetivado como disciplinario en atención a su propósito primitivo. Estas reacciones o medidas están dispuestas en el Código de Trabajo cubano, el cual integra y obliga también a la ejecución del procedimiento de adecuación de la medida disciplinaria atendiendo a determinados principios con vistas a lograr, una medida disciplinaria justa, proporcional, congruente y educativa¹³.

De tal suerte, cuando el trabajador incurre en responsabilidad, se inicia el procedimiento disciplinario, el cual es el conjunto de pasos, elementos y acciones que se interrelacionan de forma sistémica y sistemática, durante un lapso determinado, aquel que se produce entre el momento en que se conoce por el empleador de una posible violación de la disciplina cometida por un trabajador, hasta que se aplica la medida disciplinaria.

Tiene como principal objetivo, la imposición de una medida disciplinaria justa, congruente, proporcional, educativa, formativa, contemporánea y resarcitoria, para contribuir a alcanzar una disciplina laboral consciente y la formación de los trabajadores. No obstante, considero que el procedimiento disciplinario no termina con la imposición de una sanción, sino que continúa con el debido seguimiento que debe hacer el empleador y la organización sindical durante el proceso de su cumplimiento y la rehabilitación del trabajador.

El procedimiento disciplinario tiene varias fases o momentos de gran trascendencia, los que se analizan de forma breve a continuación:

a) El empleador al saber de los hechos violatorios cometidos por un trabajador tiene que conocer y valorar, en un primer momento, la fecha de ocurrencia de

¹³ *Idem*. Artículo 149.

estos, a los efectos de constatar si ha transcurrido el término de prescripción absoluta de un año, a partir de la fecha en que se cometió la infracción. En los casos en que la violación consista en sustracción, desvío o apropiación de bienes o valores propiedad del centro de trabajo o de terceros, cometer hechos o incurrir en conductas que pueden ser constitutivas de delitos en el centro de trabajo o en ocasión del desempeño del trabajo, el término de prescripción es de tres años. Si al realizar el análisis comprueba que el término ha transcurrido, se abstiene de aplicar medida disciplinaria. En tal sentido, es esencial dejar constancia de la fecha exacta en que se produjo la falta.

b) Una vez comprobado lo anterior, tiene que solicitar y valorar con profundidad el criterio de la organización sindical sobre los hechos o conducta del trabajador (artículo 151 del Código de trabajo).

c) Imponer la medida disciplinaria dentro del término de 30 días hábiles establecidos (artículo 152 de igual normativa) constituye una manifestación del principio de contemporaneidad. En tal sentido, es vital dejar constancia de la fecha exacta en que se tuvo conocimiento por el empleador de los hechos violatorios de la disciplina.

d) Cuando se necesite profundizar en los hechos con el objetivo de obtener pruebas o evidencias que permitan lograr una mayor certeza y una objetiva tipificación de la falta, se puede determinar por el empleador la ejecución de una investigación previa. Esta puede ir acompañada de una medida cautelar al trabajador, cuando este, con su presencia en su puesto de trabajo, entorpece la efectiva realización de la investigación. Para aplicar la medida cautelar debe de haberse determinado anteriormente la investigación previa, y el término para ejecutar ambas es de 30 días hábiles, el cual suspende el término de prescripción para aplicar la medida disciplinaria (artículo 152). Si la autoridad facultada le impuso al trabajador una de las medidas cautelares dispuestas en la ley y al vencimiento del término establecido no se aplicó la medida disciplinaria, el trabajador retorna a su cargo hasta que se adopte la decisión definitiva (artículo 163 del Reglamento del Código de trabajo).

Al imponerse una medida cautelar, la adopción de la medida disciplinaria 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 transcurrir a partir del día siguiente de la notificación de la medida disciplinaria. Si la decisión definitiva de la autoridad facultada consiste en la exoneración o la imposición de una medida menos severa que la cautelar, el trabajador tiene

derecho a recibir por parte de la entidad la reparación de daños e indemnización de los perjuicios económicos sufridos (artículo 169 del Reglamento).

e) El empleador está obligado a suspender el término para imponer la medida disciplinaria, por solo una vez, durante el periodo en que la trabajadora o en su caso el trabajador se encuentra de licencia pre y postnatal por maternidad, con incapacidad temporal para trabajar debido a enfermedad profesional o accidente de trabajo, movilización militar o económica, que impida su asistencia a la entidad. Discrecionalmente, la autoridad facultada –máximo jefe administrativo– puede decidir la suspensión del término para aplicar la medida disciplinaria, durante la hospitalización del trabajador, debido a enfermedad o accidente de origen común, dejando constancia de ello en el escrito sancionador, siempre que la invalidez temporal no sea a consecuencia de una autoprovocación o de la realización de un hecho de los que puede ser constitutivo de delito (artículo 153 del Código de trabajo).

Lo anterior impone que cuando el trabajador se encuentre enfermo en su casa por concepto de enfermedad o accidente común de trabajo, el empleador está obligado a notificar la medida disciplinaria al trabajador en su domicilio. Por tanto, la medida disciplinaria se notifica por escrito al trabajador personalmente en la entidad o en su domicilio, dentro del término establecido para su aplicación. En caso que este se niegue a firmar, se acredita a través de testigos que no tengan interés personal en el asunto, al mínimo dos (artículo 164 del Reglamento).

f) La medida disciplinaria es efectiva a partir del día siguiente al de su notificación al trabajador (artículo 156 del Código de trabajo).

g) La autoridad facultada para aplicar una medida disciplinaria por hechos que puedan ser constitutivos de delitos, no queda exenta de la obligación de denunciarlos, tal y como se establece en la Ley de Procedimiento Penal vigente. 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 (artículo 157 del Código de trabajo).

h) El empleador tiene que garantizar que la resolución o escrito fundamentado contengan al menos: hechos que motivan la imposición de la medida disciplinaria, las fechas de su ocurrencia y conocimiento por la autoridad facultada, la tipificación de la conducta infractora según la ley, el reglamento disciplinario o ambos; pruebas que haya practicado para conocer y comprobar dichos hechos; daños y perjuicios y su cuantificación, cuando proceda; valoración sobre

el comportamiento del trabajador; medida disciplinaria que se aplica; término para impugnar la medida disciplinaria y ante quién; término de rehabilitación que le corresponde a la medida aplicada; fecha y lugar de la Resolución o escrito fundamentado; y nombres, apellidos, cargo y firma del que aplica la medida (artículo 162 del Reglamento del Código de trabajo).

i) Agotadas 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, se tiene por notificada la medida disciplinaria y se procede a su ejecución según corresponda, debiendo dejarse constancia escrita de todas las gestiones practicadas y de la opinión del sindicato. De presentarse por el trabajador reclamación contra la medida disciplinaria, el Órgano de Justicia Laboral determina sobre su extemporaneidad o no, atendiendo a los hechos y los alegatos de las partes (artículo 165 del Reglamento).

j) A los efectos del seguimiento al cumplimiento de la medida y de la rehabilitación del trabajador, el empleador mantiene actualizado el consecutivo anual de medidas disciplinarias (artículo 166 del Reglamento).

k) El cumplimiento de la medida disciplinaria requiere de la asistencia del sancionado a la entidad, salvo en aquellas que por sus efectos o consecuencias inmediatos no sea ello necesario. En el caso de las sujetas a término, el cumplimiento se suspende durante los periodos en que el trabajador está 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 167 del Reglamento).

l) Si la medida disciplinaria aplicada es la de traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por el término de hasta un año con derecho a reintegrarse a su plaza o la de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba, se dispone el traslado hacia plazas que no hayan sido cubiertas, después de concluido el proceso de convocatoria para la promoción de los trabajadores o se garantiza el cumplimiento de la medida en otra entidad del mismo organismo (artículo 168 del Reglamento).

m) La medida disciplinaria de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por el término de hasta un (1) año con derecho a reintegrarse a su plaza puede considerarse cumplida antes

de la fecha de su conclusión, cuando el trabajador mantiene buena conducta y se dispone por:

- a. La autoridad que la impuso, cuando el trabajador acató la medida; o
- b. el Órgano de Justicia Laboral a partir de la solicitud de la autoridad que impuso la medida o la organización sindical, cuando el trabajador reclamó.

Para ello se emite un escrito fundamentado que se incorpora al expediente laboral del trabajador. Dicha decisión no modifica lo establecido para la rehabilitación (artículo 170 del Reglamento).

Como puede observarse, todos los pasos o elementos valorados son consustanciales al procedimiento disciplinario y su adecuada implementación, constituyendo importantes garantías para lograr su máxima efectividad.

3. EL PODER DISCIPLINARIO

Concuerdo con HERNÁNDEZ RUEDA, cuando asevera que “el poder de dirección reconocido al empleador, comprende una pluralidad de facultades que el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional. Esto se traduce, en hecho y en derecho, en la facultad de dar órdenes, impartir instrucciones y trazar directivas, en la facultad de legislar en el seno de la empresa, en la facultad de imponer sanciones disciplinarias y en diversas facultades o derechos (de control, de ordenar la empresa, de variar las condiciones de trabajo, reconocidas al empleador como necesarias para conducir la empresa”.¹⁴

El empleador es el dador del trabajo, jefe, director, gerente, etc. Da órdenes, representa la autoridad dentro de la organización, es la parte de la relación laboral que posee el poder de dirección, o sea, organiza, planifica, dirige, controla, remunera, exige y sanciona las infracciones y, a su vez, tiene el deber de proteger al trabajador, garantizar su dignidad e integridad plena. El *poder de dirección del empleador* es la concreción de una pluralidad de facultades que

¹⁴ Vid. HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo, “Capítulo 3, Poder de Dirección del Empleador” en DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio, *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1ra. ed., Academia Iberoamericana del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad nacional Autónoma de México, Distrito Federal, 1997, p. 405.

el ordenamiento jurídico reconoce como necesarias e indispensables para el funcionamiento normal de la entidad laboral.

El empleador es quien gobierna la actividad del trabajador, quien dicta normas, órdenes e instrucciones sobre el servicio a prestar, que el trabajador tiene la obligación de ejecutar con la intensidad, el cuidado y esmero, en el tiempo y el lugar convenidos y bajo la dirección y supervisión del empleador o su representante, a cuya autoridad está sometido en todo lo concerniente al trabajo.

Las facultades que integran el poder de dirección del empleador son mecanismos idóneos para lograr los objetivos que persigue la entidad laboral, al interrelacionarlas de forma armónica y coherente, lo cual pone al descubierto un elemento muy importante a tener en cuenta: las facultades que integran el poder de dirección del empleador se integran en el sistema de administración de la entidad.

El rasgo de la subordinación es la *causa causans* del poder de dirección y de las facultades que en él se integran, que le permiten al empleador emitir órdenes e instrucciones y de tomar decisiones relativas al trabajo en la entidad, además, la posibilidad de organizar todos sus sistemas, subsistemas, procesos y actividades, así como la planificación y utilización de los recursos, la coordinación de acciones y esfuerzos para lograr los resultados y objetivos propuestos, las que se constituyen en deberes y obligaciones a cumplir por el trabajador, generando su incumplimiento una falta disciplinaria, y en ese preciso momento se manifiesta el poder sancionador.

Y es así porque el poder dirección del empleador sería un mero poder moral, que no suscitara obediencia, sino benevolencia, y no un poder jurídico, si no estuviera integrado por el poder disciplinario, o sea, por la posibilidad de sancionar los incumplimientos de las normas, del orden establecido, de las órdenes generales y particulares del empleador por parte de los trabajadores.

Cuando el trabajador incumple el régimen disciplinario general dispuesto en la ley o el interno establecido en el Reglamento Disciplinario Interno –obligaciones y prohibiciones comunes y específicas–, se hace acreedor de una medida disciplinaria a aplicar por el empleador, procedimiento regido por varios principios y reglas que serán valoradas en el presente trabajo.

A este poder sancionador se le denomina en la terminología más generalizada, *poder disciplinario*. Como bien afirma PALOMINO RAMÍREZ,¹⁵ la potestad disciplinaria, más que una facultad de la alta gerencia, es una de las tareas más importantes en su ejercicio. Asimismo refiere que la acción disciplinaria del empleador para con sus trabajadores subordinados será efectiva cuando sea directriz, positiva, constructiva y preventiva.

Los fundamentos que rigen el modelo socialista cubano impactan e integran el Derecho del trabajo, imponiendo la necesidad de que el poder disciplinario del empleador tenga objetivos que van más allá del meramente punitivo, como los preventivos y educativos, aleccionadores no solo para el trabajador sancionado, sino para el resto del colectivo laboral. Todo proceso disciplinario debe tener como fin esencial, la formación del hombre nuevo y de la conciencia comunista del trabajo.

Por otra parte, de nada vale que la organización laboral se trace grandes metas productivas y económicas a través de una determinada planificación, organización, gestión y control del trabajo, que distribuya funciones y responsabilidades en cada miembro del colectivo laboral, que cuente con los recursos materiales y financieros necesarios, que sus trabajadores sean disciplinados, si no se encaminan dichas metas a través de efectivos métodos, técnicas y estilos de dirección, en especial, a través de la participación más activa de todos los trabajadores en la administración y gestión empresarial,¹⁶ principio consustancial al sistema socialista.

El ejercicio del poder disciplinario en Cuba tiene que rebasar la intención meramente coactiva, sancionadora y compensadora, para convertirse en un mecanismo cada vez más efectivo de educación de los trabajadores, instituirse en un marco de formación de valores-conductas, en un factor determinante en la alineación de la conciencia del futuro, lo cual no significa la exclusión de la sanción cuando corresponda aplicarla, al contrario, su aplicación justa, congruente, proporcional, razonable y lógica es de por sí, una acción preventiva y educativa para el infractor y el colectivo.

Con mayor razón, el poder disciplinario no es una atribución discrecional u omnímoda del empleador, tiene por límites, el deber de protección del emplea-

¹⁵ Vid. PALOMINO RAMÍREZ, Teodosio A., *Derecho del Trabajo en el Siglo XXI*.

¹⁶ Decreto-Ley No. 34 de 13 de abril de 2021, Del Sistema Empresarial Estatal, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Ordinaria No. 51, de 7 de mayo de 2021, artículo 17.1.

dor de la dignidad plena, derechos y garantías de los trabajadores, el respeto a su condición de factor más importante del sistema, titular de la propiedad socialista de todo el pueblo, por lo que su ejercicio tiene que estar sustentado en los principios de seguridad, legalidad, supremacía constitucional y Estado socialista de Derecho, existiendo para ello, un grupo de axiomas que, con su consciente realización, impiden el uso arbitrario de ese poder.

Se ejercido adecuado, sobre la base del cumplimiento de los principios que se valoran en el presente trabajo, constituye, en el actual ámbito laboral, un instrumento idóneo para consolidar el aprovechamiento y la disciplina, presupuestos ineludibles de la efectividad económica y del fortalecimiento de las dimensiones política, ideológica, ético-moral, económica, jurídica y social en las entidades cubanas.

Empero, la consolidación del valor disciplina laboral no se alcanza solo a través del cumplimiento efectivo de los principios-límites que se analizan a continuación, es necesario, además, acompañarlos de la ejemplaridad, el liderazgo, el trabajo en equipo y la exigencia del empleador, a la vez, de la más estrecha colaboración y coordinación entre el empleador, la organización sindical, las organizaciones políticas y de masas de la entidad, la más activa participación de los trabajadores en la toma de las principales decisiones y soluciones de problemas, instituyendo verdaderas relaciones de colaboración, coadyuvantes de la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia.

4. LOS PRINCIPIOS-LÍMITES DEL PODER DISCIPLINARIO

Armonizando con DE BUEN LOZANO Y MORGADO VALENZUELA, los principios son las ideas fundamentales sobre la organización jurídica, emanados de la conciencia social, cumpliendo funciones como la fundamentadora, la integradora, la interpretativa y la supletoria, todas vitales para el ordenamiento jurídico. Su importancia no se reduce al caso particular de superar las lagunas existentes en la legislación, en realidad, toda la experiencia jurídica y la legislación que la integra, descansan sobre principios generales que pueden ser considerados como los pilares, paredes y cimientos del edificio jurídico. Los principios constituyen las bases teóricas y las razones lógicas del ordenamiento jurídico, recibiendo de ellos su sentido ético, su medida racional y su fuerza vital o histórica¹⁷, con lo cual estamos en total concordancia.

¹⁷ Vid. DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio (Coordinadores), *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo, Universidad Autónoma de México, México D.F. 1997.

Coincidiendo con MARTÍNEZ GIRÓN, se trata de fundamentos tuitivos o protectores del trabajador y, por tanto, rigurosamente congruentes con la finalidad primordial del Derecho del Trabajo, que ha sido desde siempre la de proteger a la parte débil de la relación laboral¹⁸.

Los principios laborales constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo, de modo que no debe existir contradicción entre ellos y los preceptos legales, con razón deben encontrarse siempre, por encima del derecho positivo, en cuanto sirven de inspiración, pero a su vez aquellos no pueden independizarse de éste, existiendo una mutua influencia entre las normas vigentes y los principios informadores, ya que la repercusión es sistémica e integradora. Entre los principios y derechos existe una relación tan estrecha que muchas veces es difícil observar nítidamente la línea que los separa.

Los principios son esenciales para el ordenamiento jurídico, pero en el ámbito del Derecho del Trabajo, esta importancia es superlativa, debido a su carácter tuitivo, al pretender lograr cierto equilibrio jurídico entre las partes, determinada proporcionalidad, contrarrestando el poder del empleador a través de la regulación de los derechos de los trabajadores, por lo que su efectiva realización es fundamento *sine qua non* para cumplir a cabalidad las trascendentales funciones o fines de esta rama, (reguladora, determinante, protectora, concientizadora y armonizadora), como instrumentos de organización social, como regla de conducta, como medio de solución de conflictos, factor de conservación y de cambio social.

En este sentido, los principios del Derecho del Trabajo son juicios que resaltan los valores básicos ético-jurídicos de esta rama, determinantes de su dimensión ontológica, axiológica y deontológica, por ello su análisis tendrá siempre importancia trascendental, porque constituyen los cimientos sobre los que se sostienen los derechos y garantías laborales, a partir de las funciones que realizan. Están en permanente interrelación, no sólo entre ellos, sino con los principios generales del Derecho, e incluso, con los de otras ramas, se complementan unos a otros en la realización de sus trascendentales funciones.

El carácter especial y la esencia del Derecho del Trabajo, se manifiesta en la dirección unívoca de su acción protectora de la dignidad del trabajador, como parte más débil de la relación laboral, caución de la mejora y conservación de

¹⁸ Vid. MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús y Otros, *Derecho del Trabajo*, Segunda Edición, Editorial Gesbiblo S.L., España, 2006.

las condiciones de empleo, o sea, garantizar a través de la estabilidad y continuidad en el empleo, la efectiva realización progresiva de los institutos laborales: derecho al trabajo y salario, la jornada de trabajo de 8 horas, descanso, seguridad y salud, capacitación y promoción, etc.

Por ello, los fines de esta trascendental rama jurídica, tienen como pilar al principio de estabilidad laboral, protector del derecho a la permanencia y continuidad en el empleo, mientras el trabajador cumpla sus deberes y obligaciones y no exista causa objetiva que lo imponga, excluyendo la posibilidad que el empleador termine la relación sin causa justificada legalmente regulada.

De tal suerte, los principios que rigen la aplicación de medidas disciplinarias, además de garantizar una sanción justa, proporcional, educativa y preventiva, constituyen a su vez, límites al poder sancionador del empleador y garantía del principio de estabilidad laboral, pues su estricto cumplimiento evita el exceso o abuso por parte de este en la imposición de las medidas disciplinarias, en especial la que decretan el despido, impidiendo toda manifestación de arbitrariedad, voluntarismo o autoritarismo, garantizando el cumplimiento de los objetivos propuestos. A continuación, se identifican los principios que rigen el proceso disciplinario.

A. Principio de legalidad

“Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa”. Este principio obliga a que las conductas ilícitas y las sanciones correspondientes deben estar determinadas en ley anterior a la ocurrencia de los hechos respectivos; ahora bien, en materia sancionatoria penal, la doctrina jurídica lo expresa con el aforismo latino *nullum crimen nulla poena sine lege*, constituyéndose en parte integrante del derecho al debido proceso.

La aplicación de este principio dentro del procedimiento disciplinario en sede laboral implica que las normas reglamentarias sean de aplicación exclusiva y obligatoria; en este sentido, sólo los hechos que violen las disposiciones legales o reglamentarias pueden ser sancionados, por tal razón, en el proceso disciplinario debe quedar demostrado, en forma fehaciente, cuáles fueron las normas violadas por el trabajador. De igual forma, al momento de llamar la atención de un trabajador, se debe estar seguro de que los hechos configuran una violación de las normas disciplinarias, legales, reglamentarias o funcionales y que estos fueron realmente cometidos por él.

En el régimen disciplinario laboral, se dispone que: para que cualquier hecho pueda ser calificado como falta disciplinaria debe contrariar expresamente las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias establecidas. Se trata de una manifestación específica del principio de legalidad socialista en el ámbito disciplinario laboral, que tiene por esencia los presupuestos jurídicos siguientes:

1. En la Ley del Trabajo tienen que estar dispuestos los hechos o conductas infractoras de carácter general, y tiene que dominarse el contenido, el alcance y la dimensión de cada infracción regulada, para garantizar su efectiva tipificación.
2. En el Reglamento Disciplinario Interno tienen que estar claramente dispuestas las obligaciones que deben cumplir los trabajadores y las prohibiciones en que no deben incurrir, para garantizar de igual forma su efectiva tipificación, tanto las de carácter general como las específicas por actividades.
3. La aplicación de una medida disciplinaria sólo puede producirse cuando se ha comprobado fehacientemente, la tipificación de una falta disciplinaria por parte del trabajador, de las reguladas con carácter general en la Ley del Trabajo o de las específicas –obligaciones y prohibiciones– dispuestas en el Reglamento Disciplinario Interno de cada entidad. De igual forma, sólo se puede aplicar una de las sanciones establecidas en la Ley del Trabajo.

B. Principio de tipicidad

Expresa que las infracciones disciplinarias deben ser tipificadas o caracterizadas de forma objetiva, en correspondencia con los tipos establecidos en la legislación vigente. Para la precisión de las infracciones resulta ineludible conocer a profundidad los hechos y las conductas asumidas por el trabajador, las circunstancias y pruebas existentes, así como cotejarlos con las conductas o tipos establecidos en la legislación.

Su cumplimiento es trascendental, no solo por el hecho de que en la práctica no resulta fácil, en ocasiones, la precisión del tipo de violación –por ejemplo, entre la desobediencia y la negligencia, entre la falta de respeto y el maltrato–, sino, además, porque en general, la tipificación realizada determina la medida disciplinaria a aplicar. En tal sentido, una insuficiente tipificación de la infracción conlleva a un proceso disciplinario inefectivo. Una infracción bien tipificada es garantía de una medida disciplinaria justa y educativa.

C. Principio de congruencia

El principio de congruencia o consonancia entre la decisión disciplinaria adoptada y los hechos comprobados e imputados al trabajador constituye una de las garantías que orienta el debido proceso y el derecho de defensa, y como tal impone que entre tales actos deba existir una adecuada relación y correspondencia en sus tres aspectos básicos: personal, fáctico y jurídico.

La congruencia personal alude a la conformidad que debe existir entre los sujetos a que se refiere la imputación de la infracción disciplinaria y aquellos a que se contrae la decisión o resolución sancionadora. La fáctica se refiere a la identidad entre los hechos, las conductas y las circunstancias definidas en la imputación, y los que sirven de sustento a la decisión adoptada. La jurídica apunta a la correspondencia entre la calificación o juicio que de los hechos se hace, frente a su regulación jurídica, que contiene la imputación y la que preside la decisión o sanción.

En cumplimiento del principio de congruencia, es muy importante determinar los hechos de manera clara y concreta, describiendo de manera muy precisa las circunstancias de tiempo (¿cuándo?, fechas, horas), modo (¿qué?, ¿cómo?, acción específica del trabajador) y lugar (¿dónde?, sitio de trabajo); ya que la sanción sólo puede aplicarse como consecuencia de la comprobación de los hechos reportados, asimismo, las pruebas recopiladas tienen como objetivo demostrar la ocurrencia de las acciones constatadas, tornándose preponderante el obtener las pruebas suficientes de forma tal que no quede la menor duda acerca de la conducta, la responsabilidad del trabajador y las consecuencias que la presunta falta ocasionó o pudo ocasionar.

La falta de congruencia entre la imputación y la sanción es un error que afecta el debido proceso, pues la formulación de la imputación exige, de un extremo, la precisión de la conducta que será objeto de sanción, dicho en otros términos, la concreción de los hechos –imputación fáctica–; pero, además, la calificación jurídica que estos concitan –imputación jurídica–, traducida en el señalamiento del tipo en el cual se subsume la conducta infractora. Entonces, el principio de congruencia garantiza que el fallo no puede recaer sobre hechos diferentes a los que fueron materia de la imputación, ni desconocer la calificación jurídica predicada en ellos.

D. Principio de proporcionalidad

Este principio obliga a que exista la correspondencia lógica más estricta entre los hechos investigados y la sanción a imponer, dado que la gravedad de la sanción ha de ser proporcional a la gravedad de la falta, siendo necesario aquí analizar no solo los hechos en sí mismos, sino la trascendencia de estos, además de las condiciones particulares del trabajador y, en consecuencia, este principio opera como límite a la potestad disciplinaria, dado que busca que la magnitud de la sanción a imponer esté en correspondencia con un grupo de factores y circunstancias relevantes para determinar el tipo de sanción, buscando la mayor justicia y evitar la arbitrariedad, el autoritarismo y la voluntariedad.

El concepto de proporcionalidad remite a la relación de equilibrio y reciprocidad entre distintos conceptos, como supuesto de hecho y consecuencia jurídica. Por tanto, al aplicar este concepto en un proceso disciplinario se debe entender que la proporcionalidad es un principio de corrección funcional de toda la actividad sancionadora que, junto con otros principios, busca asegurar que la potestad disciplinaria actúe dentro del marco de legalidad establecido, sin excesos.

En materia disciplinaria, los conceptos sobre los cuales se aplica este principio, en aras de desarrollar la potestad disciplinaria de manera equilibrada, son, en esencia, *la gravedad de la falta y la magnitud de la sanción a aplicar*, e impone la obligación al empleador a aplicar sanciones equilibradas, justas, atendiendo a varios parámetros, siempre concurrentes en el proceso disciplinario.

Las consecuencias de su aplicación son, primero, la obligación de realizar una correcta evaluación de los elementos que agravan o atenúan la falta; segundo, las sanciones impuestas de manera objetiva por una situación específica presuponen que en situaciones similares se apliquen sanciones similares y sólo es factible aplicar sanciones diferentes si existen circunstancias atenuantes y/o agravantes diferentes en los hechos ocurridos.

Para garantizar estos efectos se reitera la necesidad de determinar clara y concretamente los hechos que configuran la falta disciplinaria y todas las situaciones conexas que la acompañan, para que los agravantes o atenuantes sean incluidos en la evaluación, para determinar la magnitud y el alcance del correctivo disciplinario a aplicar. La proporcionalidad se pone de manifiesto en el artículo 149 del Código de trabajo cubano.

E. Principio de contemporaneidad

Tiene que existir contemporaneidad entre la falta cometida y la sanción aplicada, es decir, debe sancionarse en tiempo oportuno, no dejando trascurrir desde la falta del trabajador un lapso que indique que esta ha sido consentida. Este principio tiene su expresión en el término prescripción de la acción disciplinaria.

La demora sólo se justifica cuando se precisa de una investigación preliminar de los hechos cometidos por el trabajador, es decir, cuando se produce una falta, pero no se sabe aún su magnitud, ni con certeza la responsabilidad, o cuando se le aplica al trabajador una medida cautelar ante determinadas circunstancias, para que este no entorpezca la investigación, lo cual impone, en ambos casos, la necesidad de interrumpir su desempeño en el cargo durante la ejecución de la investigación, con lo cual se suspende el término de prescripción, el cual comienza a contarse de nuevo cuando finaliza la investigación o transcurre el término establecido. La medida cautelar no constituye una medida disciplinaria, sino una necesidad excepcional e imperiosa para ejecutar con efectividad la investigación de los hechos y sus consecuencias.

Es necesario destacar que el uso de la facultad de ejecutar una investigación, con o sin medida cautelar, debe estar bien justificado y fundamentado y debe notificarse por escrito al trabajador.

Una medida disciplinaria aplicada en forma extemporánea pierde su efectividad y debe ser anulada. Como consecuencia, la responsabilidad se traslada a aquella autoridad que tenía el deber de su oportuna aplicación.

F. Principio de independencia

Este principio determina que la acción disciplinaria es independiente de la acción para exigir responsabilidad material y responsabilidad penal. Los posibles daños materiales ocasionados a la entidad o los hechos que constituyan un presunto hecho delictivo sólo inciden para valorar la dimensión y alcance de la gravedad de la falta cometida, no para determinar si existe o no violación disciplinaria.

Al ocurrir, en el ámbito de la actividad laboral, hechos o conductas que impliquen un daño o un presunto delito se tipifican violaciones disciplinarias totalmente independientes a la responsabilidad material o penal, reguladas

como infracciones disciplinarias de carácter general en los incisos i), j), k) y l) del artículo 147 del Código de trabajo y, por tanto, la sanción disciplinaria es independiente de la sanción material o la penal, en su caso. El principio de independencia está regulado en el artículo 157 del Código de trabajo.

G. Principio *non bis in idem*

En el ámbito laboral, este principio significa que nadie puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho. Puede entenderse como un principio general del Derecho, que, basado en los principios de proporcionalidad y respeto a la cosa juzgada, prohíbe la aplicación de dos o más sanciones o el desarrollo de dos o más procesos o procedimientos, cuando se dé una identidad de sujetos, hechos y fundamentos.

En virtud de ese principio, cualquier persona cuenta con la seguridad de que las decisiones definitivas que se han proferido en los procesos tramitados en su contra, con miras a establecer su responsabilidad disciplinaria, realizan la justicia en cada caso particular e impiden que los mismos hechos puedan ser objeto de posteriores debates. Por ello se dice que el principio *non bis in idem* es una manifestación de la seguridad jurídica y una afirmación de la justicia material, por tanto, su realización obliga a imponer una sola sanción a la conducta en que incurra la persona, por ello es menester analizar todas las implicaciones de la falta para que, de este modo, se tome una decisión que sea congruente y proporcional con el hecho cometido.

H. Presunción de inocencia

Toda persona se presume inocente mientras no se le haya declarado oficialmente culpable. Esta presunción adquiere el rango de derecho fundamental y consiste en que toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado culpable. Este postulado cardinal de nuestro ordenamiento jurídico no admite excepción alguna e impone como obligación la práctica de un debido proceso, de acuerdo con los procedimientos que la Constitución y la ley consagran.

Este principio se aplica en todo tipo de ordenamiento sancionador, incluido en el proceso disciplinario, por lo que debe ser respetado por el empleador. Por otra parte, el principio general de derecho denominado "*in dubio pro reo*" en materia penal tiene una manifestación concreta en el proceso disciplinario laboral, por tanto, toda duda que se presente en el avance de los procesos dis-

disciplinarios laborales, y en específico en el análisis de las pruebas recaudadas, debe resolverse en favor del trabajador.

Para el cumplimiento de la presunción de inocencia, dentro del procedimiento disciplinario, el jefe o superior jerárquico debe presumir la inocencia del trabajador hasta que se demuestre de forma real y objetiva lo contrario, a través de la obtención de todos los elementos probatorios de los hechos que muestran de forma inobjetable la existencia de una falta disciplinaria. Reitero la importancia vital de obtener las pruebas suficientes, con el fin de eliminar cualquier duda sobre la ocurrencia de los hechos, sus consecuencias y sus responsables.

Los hechos debidamente probados permitirán demostrar la vulneración de una norma disciplinaria específica, para que de este modo, con total certeza y justeza, se proceda a la aplicación de una sanción disciplinaria válida; de lo contrario, ante cualquier duda que ponga en peligro la objetividad y legalidad de la acción disciplinaria, se deberá presumir no culpable al trabajador.

I. Derecho a la defensa

En términos generales, el derecho a la defensa se entiende como la posibilidad de exponer, por el imputado, los argumentos fácticos y jurídicos que se oponen a la imputación o sanción aplicada. En otras palabras, es brindar la oportunidad al interior del procedimiento para que el trabajador exponga su versión de los hechos. El desconocimiento y no garantía de este derecho deja sin efecto la sanción que se imponga. El derecho a la defensa se relaciona, adicionalmente, con el derecho del sancionado a que se le informe de manera específica y clara acerca de los hechos que se le imputan; también contiene la aplicación del principio de contradicción en todas las etapas del proceso.

J. Participación de la organización sindical en el proceso de aplicación de las medidas disciplinarias

Este es un tema poco debatido en la doctrina cubana, sin embargo, es de trascendental importancia, pues incluso la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo se ha pronunciado en cuanto a que el no pedir el criterio de la organización sindical antes de imponer la medida disciplinaria a un trabajador, no es una causa formal invalidante de la actuación del empleador, con lo cual personalmente no estoy de acuerdo, pues no sólo se incumple una obligación jurídica regulada en la ley,¹⁹ sino que ese criterio, que por demás se le solicita a una de

¹⁹ Ley No. 116 de 20 de diciembre de 2013, Código de Trabajo, *Gaceta Oficial de la República de*

las partes esenciales de la relación laboral, tiene o debería tener una incidencia importante a la hora de aplicar una medida disciplinaria congruente, proporcional y justa.

Aquí se vuelve a mostrar una postura proempleador, alejada de la esencia del Derecho del trabajo y del sistema que se construye, y eso sin dejar de reconocer la facultad, e incluso el derecho del empleador a aplicar las medidas que correspondan ante violaciones de la disciplina, pero deben respetarse las funciones y los derechos de la organización sindical dispuestas en los artículos 14 y 15 del Código, y permitir que esta organización desempeñe su rol armonizador, formador de conciencia y de defensa de sus trabajadores.

Para concluir, enfatizo en la conexión sistémica y dialéctica que existe entre los principios valorados, la influencia recíproca de todos para lograr la efectiva realización de cada uno, así como de su función de límites al ejercicio del poder disciplinario del empleador. En tal sentido, se aprecia la necesidad imperiosa de una adecuada preparación de los cuadros, operadores jurídicos y dirigentes sindicales que participan en el proceso disciplinario, así como de la ineludible inclusión teórica y regulación jurídica en el sistema del Derecho del trabajo.

5. REFLEXIONES FINALES

El cumplimiento efectivo de los principios analizados, regentes del procedimiento disciplinario en Cuba, constituyen límites del poder sancionador del empleador, los que se realizan y garantizan a partir de las actuaciones siguientes:

1. Actuación legal, objetiva, preventiva y educativa del empleador, basada en un profundo conocimiento de los valores y preceptos jurídicos que informan el régimen disciplinario laboral en el país, así como el dominio y realización de los métodos y técnicas de dirección más avanzados.
2. Actuación sindical, apegada al cumplimiento estricto de los derechos y funciones que la Ley del Trabajo le confiere, como actor social y parte fundamental de la relación colectiva de trabajo, defensora del cumplimiento de los deberes y las garantías laborales fundamentales y del logro de un empleo digno.

Cuba, edición Extraordinaria No. 29, de 17 de junio de 2014, artículo 151.

3. La comunicación efectiva de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, con información clara y precisa sobre las violaciones que se le atribuyen, permitiéndole al trabajador controvertir o defenderse y aportar evidencias o pruebas en contrario. Si es necesario, esclarecer hechos u obtener nuevas pruebas o evidencias, para lograr un grado de certeza razonable respecto a la conducta infractora; se debe ejecutar una investigación preliminar, acompañada de medida cautelar o no, lo cual se debe notificar por escrito al trabajador.²⁰

4. En la formulación de los cargos imputados debe constar, de manera clara y precisa: a) las circunstancias de tiempo –¿cuándo?, fechas y horas en que se cometió la falta–; el modo –¿qué?, ¿cómo?–; b) lugar –¿dónde?, sitio donde se ejecuta el trabajo–; c) fecha en que conoció la autoridad facultada de los hechos; d) la acción, omisión o conducta específica cometida por el trabajador; e) la tipificación de las violaciones disciplinarias a que esas conductas dan lugar – con la indicación de las normativas que las fundamentan–; f) todas y cada una de las pruebas constatadas y sus resultados, que permitan calificar o tipificar los hechos o conductas como faltas disciplinarias.

5. Valoración de la información obtenida y determinación de la naturaleza de la infracción cometida, para su confrontación con las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos, los daños y perjuicios causados, las condiciones personales, familiares y de salud del trabajador, su historia laboral y su conducta anterior y actual, la opinión de la organización sindical y demás trabajadores; todo ello como presupuesto obligado para lograr la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron y apegada a la historia y condiciones del trabajador, que la haga equilibrada, congruente, preventiva, educativa y desalentadora, a través de su notificación al infractor.

6. No sólo son sujetos del procedimiento disciplinario en Cuba, la autoridad facultada que aplica la medida y el trabajador infractor, sino, además, lo son la organización sindical por propio derecho, el jefe directo del trabajador y por qué no, el propio colectivo de trabajadores, el que cada vez más tendrá que asumir un rol protagónico principal en el fortalecimiento de los valores del trabajo.

²⁰ *Ibidem*, artículo 152.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fuentes doctrinales

- DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio (Coordinadores), *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo, Universidad Autónoma de México, México D.F. 1997.
- HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo, "Capítulo 3, Poder de Dirección del Empleador" en DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio, *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1ra. ed., Academia Iberoamericana del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad nacional Autónoma de México, Distrito Federal, 1997.
- MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús y Otros, *Derecho del Trabajo*, Segunda Edición, Editorial Gesbiblo S.L., España, 2006.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 10ma. ed., Editorial Tecnos, Madrid, 1989.
- PALOMINO RAMÍREZ, Teodosio A., *Derecho del Trabajo en el Siglo XXI*, Iuris Laboral, Lima, Perú, 1994.
- SALA FRANCO, Tomás, *Derecho del Trabajo*, 4ta. ed., Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1989.
- SUSI SARFATI, Salomón, *Diccionario de Pensamientos de Fidel Castro*, 2da. ed., revisada y ampliada, Editorial Política, La Habana, 2016.
- VIAMONTES GUILBEAUX, Eulalia, *Derecho Laboral Cubano, Teoría y Legislación*, 2da. ed., Editorial Félix Varela, La Habana, 2007.

Fuentes legales

Internacionales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada el 10 de diciembre de 1948 en el marco de la Asamblea General de Naciones Unidas, proclamada en la Resolución No 217-A.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor: 3 de enero de 1976. Ratificado por Cuba.

Nacionales

- Constitución de la República de Cuba, proclamada el 10 de abril de 2019, Gaceta Oficial No. 5 Extraordinaria de 10 de abril de 2019.

Ley No. 116 de 20 de diciembre de 2013, Código de Trabajo, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 29, de 17 de junio de 2014.

Decreto-Ley No. 34 de 13 de abril de 2021, Del Sistema Empresarial Estatal, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Ordinaria No. 51, de 7 de mayo de 2021.

Decreto No. 326 de 12 de junio de 2014, "Reglamento del Código de Trabajo", *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 29, de 17 de junio de 2014.

Documentos políticos

Documentos político-programáticos, actualizados en el 8vo Congreso del Partido Comunista de Cuba en el 2021.

Recibido: 13/2/2023

Aprobado: 2/6/2023

Este trabajo se publica bajo una Licencia Creative
Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International
(CC BY-NC 4.0)

