

## **LAS TRANSGRESIONES DE LA DISCIPLINA DE LOS CUADROS. PROPUESTA ALTERNATIVA PARA ELEVAR EL CONOCIMIENTO JURÍDICO.**

Msc. Rubén Armas Ricardo

**País:** Cuba

### **RESUMEN**

En el contexto de la universalización de la enseñanza universitaria, el régimen disciplinario en el ámbito de trabajo aborda el marco teórico de los cuadros.

jurídico sobre la disciplina laboral en Cuba y ofrece una propuesta de disciplina laboral, un estudio alternativo para contribuir a la comparación con la legislación extranjera, un diagnóstico realizado en instituciones jurídicas del territorio, de disciplina laboral. Se centra en la así como una propuesta de alternativa problemática que se presenta en la para elevar el conocimiento jurídico Provincia con las entidades que en los cuadros del Estado.

reciben el asesoramiento legal por parte de las consultorías jurídicas y las deficiencias más notables que se

**PALABRAS CLAVE:** CONOCIMIENTO JURÍDICO; GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO JURÍDICO; CUADROS DEL ESTADO.

### **INTRODUCCION**

La designación o elección para los cuadros, dirigentes y funcionarios establecidos en el Decreto Ley # 196 y 197<sup>1</sup>, ha sido analizada por diversos investigadores, pero aún existen insuficiencias que no han sido resueltas en la práctica, muestra de ello la incorrecta interpretación del artículo 12 que es

---

<sup>1</sup> Publicados en la Gaceta Oficial extraordinaria No. 4 del 18 de Octubre de 1999

confundido constantemente con los procesos disciplinarios que se llevan a cabo en las entidades dejando al cuadro en total estado de indefensión, lo que constituye una flagrante violación de la legislación.

## **DESARROLLO**

Para la elaboración del presente trabajo fueron utilizados los métodos siguientes:

- Método de análisis-síntesis: Que comprende la revisión de documentos
- Método exegético jurídico: Fue el instrumento utilizado para comprender el alcance de las normas y disposiciones jurídicas y su correspondencia con realidad socioeconómica existente.
- Método histórico jurídico: Permitió conocer cuales fueron las causas que dieron origen a la problemática planteada y su evolución histórica.
- Métodos empíricos: A través de este método se determinó el tratamiento que se le está dando a las indisciplinas en las entidades estatales. Para ello se utilizaron las encuestas.
- Método jurídico comparativo: A través de este se valoraron los criterios de autores extranjeros y compararlos con la doctrina cubana.
- Método descriptivo: Se utilizó para caracterizar los resultados del trabajo de la investigación.
- Método de análisis de documentos: Se utilizó para revisar los expedientes de procesos disciplinarios tramitados en la Consultoría Jurídica Especializada del Poder Popular Provincial de Holguín.

Como aporte teórico – práctico se propone una estrategia para facilitar la elevación del conocimiento jurídico de los cuadros en general.

La novedad científica del trabajo radica en que se ofrece una propuesta de alternativa para lograr una capacitación a los cuadros de las entidades laborales referente a la aplicación de las normas sobre disciplina laboral.

### **Elementos conceptuales de la disciplina laboral**

Antes de hablar de los elementos conceptuales de la disciplina laboral en Cuba es loable mencionar las formas de inicios de la relación laboral. En el sistema de Derecho cubano la relación laboral de los cuadros se inicia a través de la elección y la designación, definiendo que son considerados cuadros, los trabajadores que por sus cualidades, capacidad de organización y dirección, voluntad y compromiso expreso de cumplir los principios establecidos en el código de ética de los cuadros del Estado, son designados o electos para ocupar cargos de dirección en la función pública, así como en los sistemas de las organizaciones económicas y unidades presupuestadas del Estado y del Gobierno . Se consideran que son estas dos formas por estimarse que en la sociedad cubana las relaciones de trabajo se desarrollan entre individuos que se involucran en un conjunto de tareas, ya sean de producción, de servicios, de dirección, de asesoría o de cualquier otro tipo, por cualquiera de las cuales reciben una retribución que les permitirá satisfacer sus necesidades materiales y espirituales.

De esta manera, todos los individuos en definitiva trabajan y por ende su relación entre la institución que utiliza sus servicios y ellos es de tipo laboral, o sea, de trabajo, aunque la vía de formalización no sea la misma y dicha relación una vez iniciada esté regida por normas correspondientes ramas del Derecho que no sean precisamente la laboral. Veamos específicamente cómo se comportan estos elementos en cada una de las formas de iniciar la relación laboral.

La relación laboral que surge por elección tiene la característica de estar regida, una vez que ha sido formalizada, por las normas de Derecho Constitucional. En ella, el escoger a una determinada persona dentro de un

## GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TENDENCIAS ACTUALES

grupo de individuos para que ocupe una tarea profesional dada, (como es el caso de los jueces profesionales de los tribunales populares en sus tres instancias: municipal, provincial y Supremo), constituye un acto privativo de un órgano con facultades para ello ( las Asambleas municipales, provinciales y Nacional del Poder Popular), y se ejecuta de acuerdo a reglas previamente establecidas; incluso el desenvolvimiento de estas tareas se rigen por normas que pertenecen a la legislación complementaria de la Constitución de la República. Sin embargo, los sujetos electos están protegidos por el Derecho Laboral y de Seguridad Social en cuanto a ciertos derechos tales como el salario, las vacaciones anuales pagadas, la protección e higiene del trabajo y los beneficios de la seguridad social, como son en este último caso, el régimen de prestaciones en servicios, en especie y monetarias que el mismo establece.

La relación laboral que surge por designación y que se concreta con el nombramiento tiene la característica de estar regida por el Derecho Administrativo.

La Administración Pública valora quién es el sujeto capaz de representar sus intereses, pues en él encuentra que reúne un conjunto de requisitos entre los que se hallan algunos específicos de cada esfera, pero también otros generales o comunes, a saber, confiabilidad, discreción, consagración, creatividad y habilidades de mando. El proceso de designación se consuma con el nombramiento, pero previamente es necesario que el sujeto que se pretende nombrar para que ocupe el cargo en cuestión acepte ser nombrado, pues sin este requisito, el acto administrativo llamado nombramiento no se perfeccionará; de ahí que el Derecho Administrativo haya clasificado al acto de nombramiento como acto administrativo requerido de coadyuvante. Sin embargo, si bien las reglas de esta rama del Derecho rigen no solo el acto de la designación sino también el desarrollo de las relaciones jurídico administrativas internas de ese ámbito, la misma constituye una forma de comenzar a trabajar, y por tanto se suma a aquellas por las cuales se inicia la relación laboral.

El fundamento del surgimiento y terminación de la relación jurídica laboral radica en el libre ejercicio de la voluntad de las partes de la misma.

En el caso de la relación surgida mediante elección, la voluntad del que resultó elegido se manifestó antes de ser incluido en la lista de proposiciones, es decir, desde el mismo momento en que se le comunicó que sería propuesto, ya que siempre se requiere que la persona haya dado su consentimiento para ser incluido entre los posibles electos. Es cierto que se le solicitó el consentimiento a un conjunto de personas apreciadas por sus cualidades, pero no todas serían electas y por tanto, el hecho de asentir no determina el resultado; sin embargo, sin ello el acto de la elección no es válido. Las voluntades de los posibles elegidos se manifiestan antes del acto decisorio, la elección, pero sin dudas, aunque en ese momento la voluntad que cuenta es la de los votantes, la del sujeto que resultó elegido fue imprescindible en una fase previa.

Caso similar ocurre en el acto de la designación. Aquí estamos en presencia del poder de un órgano de la Administración Pública que lo faculta para nombrar a quien desempeñará un cargo desde el cual manifestará la voluntad de la Administración. Este nombramiento constituye un acto administrativo de los clasificados doctrinalmente como requeridos de coadyuvante<sup>2</sup>, el cual se conforma cuando la persona que será designada da su consentimiento para serlo antes de ser nombrada, y que constituye por tanto un requisito sine qua non para que se produzca el referido nombramiento. La manifestación de voluntad del sujeto receptor del acto también está presente antes de que dicho acto nazca, pero sin ella no puede surgir el acto administrativo del nombramiento, pues la sola voluntad del funcionario que nombra no es suficiente.

### **Estudio comparado de la legislación extranjera con respecto a la disciplina laboral**

En el mundo la terminología *Cuadro del Estado* no es conocida, definiéndose a los funcionarios como los encargados de realizar las funciones administrativas,

---

<sup>2</sup> Ver: Garcini Guerra, Héctor: "Derecho Administrativo", Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1982 p. 114.

por ello en el presente trabajo se enmarca la disciplina laboral como se estipula en la legislación de otros países.

La discusión acerca de la legislación laboral cobra gran vigor a partir de los años 80. Surge primero en Europa, motivada por las mayores tasas de desempleo observadas en gran parte de los países europeos respecto a los Estados Unidos, y por la preocupación asociada a su normativa laboral más rígida o proteccionista.

El interés en el tema se extiende luego a otras regiones, desarrollándose diversos estudios comparativos sobre legislación laboral y su potencial efecto sobre el funcionamiento del mercado laboral.

### **Propuesta de alternativa para contribuir a la elevación de los conocimientos jurídicos en las Sedes Universitarias y la Sede Central de Holguín**

#### *Diagnóstico realizado en instituciones jurídicas del municipio Holguín referente a la disciplina laboral de los Cuadros.*

Con el objetivo de conocer la aplicación de las disposiciones jurídicas referentes al personal designado o electo (Cuadros) por parte de las administraciones de las entidades laborales, se realizó un trabajo de campo y para ello se emplearon instrumentos de investigación consistentes en encuestas realizadas a una muestra representativa de abogados consultores pertenecientes a la Consultoría Jurídica del Municipio Holguín, así como se analizaron documentos relacionados con procesos disciplinarios ventilados en la Sede del Poder Popular Provincial de Holguín y los cuadernos de asuntos en trámites de los Abogados Consultores mencionados.

Se revisaron los procesos disciplinarios, conocidos en su mayoría en recursos de apelaciones, otros en revisiones y reformas y otros en procesos disciplinarios aplicados a cuadros de la Sede del Poder Popular.

Todo proceso disciplinario de un cuadro comienza con el análisis en las comisiones de cuadros, que como es conocido su jefe es el jefe de la entidad, en el caso del Poder Popular es su Presidente.

En los casos de los cargos que son nomenclatura de la Comisión de Cuadros de Poder Popular Provincial, como los Vicepresidentes del Consejo de la Administración, el Director de la Dependencia Interna y otros, el caso se analiza primero como expliqué anteriormente en la comisión de cuadros del Poder Popular Provincial, la cual es presidida por el Presidente de la Asamblea, quién aprueba en principios la medida que se va aplicar al cuadro que se trate, la cual es ratificada o rechazada por instancia provincial del Partido en la Provincia.

Todo este procedimiento debe ser resuelto en los términos que plantea la ley, 30 días hábiles para las medidas de amonestación pública ante el órgano de dirección o colectivo de trabajadores; multa entre el 20 y el 50 % del salario de un mes y suspensión del cobro hasta un año, parcial o totalmente, de incentivos por los resultados del trabajo, del coeficiente económico social u otros pagos sujetos al cumplimiento de determinados indicadores o condiciones, y 60 días hábiles para las medidas de democión temporal a un cargo de inferior categoría o de condiciones laborales distintas por el término de hasta un año; la democión definitiva a un cargo de inferior categoría o de condiciones laborales distintas; la separación definitiva de la entidad y más recientemente con la modificación introducida por el Decreto Ley No. 236, de fecha 7 de octubre del 2004, la separación definitiva del sector o actividad.

Concluido el análisis en las respectivas comisiones de cuadros, que dicho sea de a paso nunca concluye en los términos fijados por la ley, por que se toma como base para el cálculo no la fecha de ocurrencia de los hechos, sino la fecha de análisis en las respectivas comisiones de cuadros (gobierno y Partido), esta situación es corregida recientemente con la aparición del Acuerdo No. 5405 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministro de fecha 15 de

## GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TENDENCIAS ACTUALES

marzo del 2005, el cual señala en su apartado primero, que los jefes que están conociendo de errores que involucren a sus subordinados deben disponer de forma inmediata, en todos los casos que la magnitud de los hechos así lo ameriten, o cuando reciba la sugerencia al mismo, o de cualquier otra autoridad superior, las medidas cautelares consideradas en el artículo 52 del Decreto Ley No. 196; en el apartado segundo, segundo párrafo dispone que de no haberse concluido la Auditoría o la investigación, antes de expirar el término de la medida cautelar, se procederá a la aplicación de inmediato de la democión a un cargo de inferior categoría como sanción y en el apartado cuarto que cuando se disponga de todos los elementos aportados por la Auditoría o la investigación, de ser necesario, se procederá a modificar la sanción impuesta, conforme a lo establecido en el Decreto Ley No.196 tal con quedó modificado por el Decreto Ley No. 236 sobre los procesos disciplinarios, el cual otorga la facultad a los jefes de las entidades a que, dentro de los 180 días naturales posteriores a la fecha de notificación de una sanción, cuando se percate de la benignidad de la medida de una autoridad inferior pueda realizar las adecuaciones correspondientes para imponer una más severa.

Concluido este proceso en la comisión de cuadros al cuadro le es notificada la medida disciplinaria por la autoridad facultada, que en unos casos puede ser el Presidente de la Asamblea u otro dirigente de inferior categoría, cuando la medida es notificada por el Presidente solo la medida es susceptible de reforma ante el propio Presidente y si es otra autoridad inferior la apelación.

En ambos casos al cuadro le queda poca posibilidad o a veces ninguna pues su medida desde sus inicios es decidida en la comisión de cuadros del Gobierno y del Partido, es puro formalismo.

Algo parecido ocurre con los procedimientos de revisión, que dicho sea de paso son pocos los que se acogen o tienen un resultado positivo para el recurrente.



El procedimiento de revisión debe ser ante una autoridad diferente de la que conoció la apelación o aplicó la medida disciplinaria, que bien pudiera ser el tribunal, una sala creada para esos fines después de agotada la vía administrativa, como ocurre con los asuntos en materia de vivienda.

## CONCLUSIONES

Luego de haber realizado un análisis de la situación internacional y nacional, de los instrumentos aplicados en la Sede del Poder Popular Provincial de Holguín y a otras entidades como las sedes municipales y la sede central en lo referido a la aplicación del régimen disciplinario laboral, se concluye que es imprescindible el dominio del Decreto-Ley No. 196-99, en relación con la aplicación de medidas disciplinarias por parte de las autoridades administrativas, por lo que realizar acciones y productos de gestión de información y del conocimiento que coadyuven a incrementar este dominio, deviene una proyección obligada. De ahí la importancia de la presente propuesta de alternativa para contribuir a la elevación de los conocimientos jurídicos en los cuadros, en materia de disciplina laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1- Bombalier López, Enrique: "Las relaciones jurídicas-laborales en Cuba Neocolonial", Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 1983.
- 2- Constitución de la República de Cuba. Actualizada. Impresa en el Combinado de Periódicos "Granma" con la colaboración del Ministerio de Justicia y el Tribunal Supremo Popular, la Fiscalía General de la República y la Organización Nacional de Bufetes Colectivos.
- 3- Córdova, Cordovés, Efrén. Derecho Laboral. Cubano. Vol. I. Editorial. Lex. La Habana. 1957. Pág. 97.
- 4- Colectivo de Autores. Derecho Laboral. Parte Especial. T II. Editorial Pueblo y Revolución. Ciudad de la Habana. 1986, Pág.18.
- 5- Colectivo de Autores. Derecho Administrativo. Principios Generales. T I. Editorial Pueblo y Revolución. Ciudad de la Habana. 1976, Págs.71 a 88.

## GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y TENDENCIAS ACTUALES

- 6- Diego Cañizares, Fernando. Teoría del Derecho. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de La Habana. 1979, pág.131.
- 7- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T I Editorial Provira. S.A. México. 1949. Pág. 304.
- 8- Mizala y P. Romaguera (2000), "Flexibilidad, jornada laboral y sistemas de turnos: efectos de la legislación en empleo y producto", Documento de Trabajo No.91, Centro de Economía Aplicada, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile.
- 9- Muñoz Ramón, Roberto: "Derecho del Trabajo", Tomo II ", Editorial Instituciones" Editorial Porrúa, SA. México, 1983.
- 10- Tesis y Resoluciones del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba. Editorial Ciencias Sociales. Ciudad de La Habana, 1978.
- 11- Viamontes Guilbeaux, Eulalia. Teoría y Legislación. Editorial Félix Varela. La Habana 2001.

**Recibido:** 220602008

**Arbitrado:** 120902008

**Aprobado:** 02001202008

## **Datos de los Autores**

Msc. Rubén Armas Ricardo

[economia@conazucar.hl.minaz.cu](mailto:economia@conazucar.hl.minaz.cu)