

ENRIQUECIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN 34 PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS CON SISTEMA DE ACCIONES LABORALES

Lic. Carmelo Suárez Palma¹, Lic. Bárbaro García Yero², M. Sc. Juan Carlos González Acuña³.

1. Centro de Capacitación Territorial del MINTUR en Matanzas. - Calle 34 y 3ª Avenida. Varadero.

2. Centro de Capacitación Territorial del MINTUR en Matanzas - Calle 34 y 3ª Avenida. Varadero.

Resumen

La actividad administrativa carecerá de validez jurídica cuando le falte como fuente generadora un texto legal, y cuando no es ejercitada dentro de los límites y marcos señalados previamente por la ley. La misma se enmarca en el límite de las regulaciones jurídicas dictadas para esos fines como garantía de la protección de los derechos de los ciudadanos contra posibles arbitrariedades de la administración y, a la vez, salvaguarde las violaciones al orden jurídico general. La monografía aborda cómo es posible mejorar el espíritu y la letra de la Resolución 34, por medio de la adición de acciones laborales propuestas por los autores, como garantía de la preservación y defensa de los derechos ciudadanos de los trabajadores del turismo que laboran en entidades del Grupo Gaviota S.A.

Palabras claves: *Derechos Laborales, Solución de Conflictos, Resolución 34, Grupo Gaviota S.A., Acciones Laborales.*

Introducción.

La política laboral forma parte de la política jurídica general del país; en ambas tienen cabida medidas de corte político, social y económico, en estrecha vinculación con las de carácter netamente laboral. Igualmente, la legalidad estatal dentro de su actividad administrativa, determina el principio de la misma, aplicado al Estado, lo cual conlleva a la conformidad con el derecho de todos los actos de los órganos del poder público. Si se aplica dicho principio a la función administrativa de este órgano, implica que todos los actos de la autoridad administrativa deben regirse por las reglas o normas jurídicas establecidas para el desarrollo de dichas funciones.

Para constatar lo antes expuesto se realizó un análisis de la legislación que se regula en esta materia, dentro del Grupo Empresarial de las Fuerzas Armadas Revolucionarias, (FAR) conforme a la Disposición final cuarta de la Ley No. 116/2013 (Código de Trabajo), en la cual se faculta a los Ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, teniendo en cuenta la política y los lineamientos trazados en el país y las características propias de dichas instituciones, a aprobar las normas y disposiciones que en materia laboral, salarial y de otras retribuciones monetarias corresponda aplicar a los militares y a sus trabajadores civiles, para valorarla desde un perfil jurídico y adquirir una nueva visión del por qué las modificaciones en las legislaciones anteriores que puedan servir para la vida útil de los juristas o no, en la solución de problemáticas que se presenten en la profesión dentro de la vida diaria de este Ministerio, que toma como base lo legislado, con las particularidades de las Fuerzas Armadas Revolucionarias.

El derecho de trabajo en Cuba se sustenta en las relaciones de producción propias de un Estado socialista de trabajadores, que tiene como elemento esencial el trabajo, y se aplica de conformidad con los fundamentos políticos, sociales y económicos dispuestos en la Constitución de la República.

Es la Ley 116 del Código de trabajo quien regula las relaciones fomentadas en este ámbito, las cuales integran el Derecho de Trabajo y faculta a los Ministerios de las FAR y del Interior, en su disposición final cuarta, que teniendo en cuenta la política y los lineamientos trazados en el país, y las características propias de dichas instituciones, aprueban las normas y disposiciones que en materia laboral, salarial y de otras retribuciones monetarias corresponda aplicar a los militares y a sus trabajadores civiles.

En el Sistema Empresarial de las FAR, para sus trabajadores civiles de la defensa, la fuerza laboral que lo compone es cada vez más numerosa, compacta y heterogénea, la cual agrupa a los trabajadores de las tiendas recaudadoras de divisa, TRD, CIMEX, trabajadores de la red hotelera Gaviota, Marinas, bases náuticas, así como empresas y unidades extra hoteleras pertenecientes al grupo de turismo Gaviota S.A. En la provincia de Matanzas, suman más de 15 000 trabajadores, personas naturales con residencia permanente en el territorio nacional, que laboran en una entidad militar y económica, subordinada, adscrita, asegurada, atendida o patrocinada por el MINFAR, en las categorías funcionales de directivos, ejecutivos, funcionarios, empleados y asistentes, operarios, técnicos administrativos y servicios.

A tenor de los preceptos declarados anteriormente se constata que la ley 116 del Código de trabajo no les permite a los trabajadores civiles de las FAR (Gaviota) contar con un órgano que pueda intervenir ante cualquier medida disciplinaria dictada por la administración, lo cual puede definirse como situación problemática de la investigación.

De los criterios precedentes se declara como problema científico: ¿Qué sistema de acciones laborales enriquecerían la Resolución 34, en aras de impedir el grado de indefensión de los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias?

Objeto de estudio: enriquecimiento de la Resolución 34 para los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota).

Campo de acción: el impedimento del grado de indefensión de los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias.

El objetivo es diseñar un sistema de acciones laborales que enriquezcan la Resolución 34, en aras de impedir el grado de indefensión de los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias.

Preguntas científicas:

- ¿Cuáles son los referentes teóricos y metodológicos que sustentan las normativas laborales para impedir el grado de indefensión de los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias?
- ¿Cuál es el estado actual de las normativas laborales de la para impedir la indefensión de los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias?
- ¿Cuáles son las acciones laborales que pueden enriquecer la Resolución 34, en aras de impedir el grado de indefensión de los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias?

Para cumplir el objetivo de la investigación y darles respuesta a las preguntas científicas se llevaron a cabo las siguientes tareas investigativas:

- Sistematización de los referentes teóricos y metodológicos que sustentan las normativas laborales para impedir el grado de indefensión de los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias.
- Diagnóstico del estado actual de las normativas laborales para impedir la indefensión de los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias.
- Diseño de las acciones laborales para el enriquecimiento de la Resolución 34, en aras de impedir el grado de indefensión de los trabajadores del Sistema

Empresarial de las FAR (Gaviota) ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias.

Idea a defender: La defensa de los trabajadores ante la aplicación de medidas disciplinarias por parte de la administración, es un término que pierde su efectividad legal en el Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota), si se toma en consideración que la Ley 116 del Código de trabajo, quien faculta a los Ministerios de las FAR y del Interior a aplicar cualquier medida en materia laboral, salarial y de otras retribuciones monetarias, no sólo a los militares, sino también a sus trabajadores civiles. De ahí que los últimos, que se convierten en el centro del presente estudio, necesitan un sistema de acciones laborales que eviten el grado de indefensión ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias impuestas por dicho Sistema Empresarial, de modo que también se elimine el alto nivel de deserción, y de abandono de los puestos de trabajo en cualquier instalación.

El valor teórico de la investigación se expresa en la actualización e interpretación contextualizadas de los principales fundamentos del enfoque histórico-cultural, aplicados en la búsqueda de normativas laborales que pueden impedir la indefensión de los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias.

El valor práctico se manifiesta en que la implementación del sistema de acciones laborales dentro del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota), en la praxis, traerá consigo que se pueda impedir la indefensión de los trabajadores ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias; por tanto, se eliminará el alto nivel de deserción, y de abandono de los puestos de trabajo en cualquier instalación.

Respecto a la población, para el diagnóstico inicial estuvo conformada por trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota). Igualmente, la muestra coincidió con los datos anteriores. De ahí que se pueda garantizar la representatividad de la población y la muestra seleccionadas.

La población escogida fue tomada de ocho (8) Unidades Empresariales de Base (hoteles) de las catorce (14) que conforman la Delegación Territorial Gaviota Varadero, incluyendo una extra hotelera y una brigada de mantenimiento constructivo y tecnológico. De cada instalación se encuestaron, para la muestra representativa dos cuadros (directores), cinco técnicos (trabajadores administrativos) y veintisiete trabajadores (operarios y de servicio).

Desarrollo

Referentes teóricos y metodológicos que sustenta la puesta en práctica del sistema de acciones laborales para impedir el grado de indefensión de los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias.

Evolución histórica sobre enfoques y conceptos de las leyes laborales. Sus principios.

La humanidad ha reconocido como útiles, las actividades productivas dirigidas a la satisfacción de las necesidades materiales de la sociedad. En todas las formaciones económicas sociales los hombres, en el proceso de trabajo, establecen determinados vínculos que tienen su base en las formas de propiedad de los medios de producción.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, pero no es hasta el año 1919 donde esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles que pone fin a la primera guerra mundial, donde nace el derecho del trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias.

El incremento de la ganancia capitalista erigida sobre la creciente explotación de los obreros y el aumento del empobrecimiento de los trabajadores, como consecuencia de la disminución del salario real, constituyeron las condiciones objetivas que determinaron la organización de los obreros para luchar por reivindicaciones económicas y ventajas sociales a arrancar a su capitalista.

Probada su fuerza, por la limitación legal de la jornada laboral de 8 horas, la lucha de los obreros cada vez más organizados, se dirigió hacia el descanso semanal; el nivel de los salarios, la protección de los menores y mujeres; las condiciones de trabajo; etc. Lo que determinó otras intervenciones del estado burgués.

El Derecho Laboral surge en el capitalismo como un instrumento legal para regular las relaciones jurídicas laborales contradictorias entre los capitalistas y los obreros.

Si bien este derecho, responde a los intereses esenciales de los capitalistas es la respuesta conciliatoria, en dependencia del nivel de la lucha de clases a las demandas obreras.

La clase obrera es la gestora del Derecho Laboral.

De manera creciente las instituciones del Derecho Laboral en un país, recibieron la influencia de lo dispuesto.

El derecho laboral socialista como expresión de la voluntad de los trabajadores y uno de sus instrumentos para ser realidad su misión histórica.

En el Socialismo: al pasar los medios fundamentales de producción a propiedad de los trabajadores, se manifiesta un cambio en las relaciones sociales.

En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional.

En Cuba no se puede obviar, en ningún momento, la Constitución de 1940, confeccionada con la intervención de todos los sectores políticos del país. La Convención Constituyente estuvo integrada por 76 delegados representando a 9 partidos políticos. Con esta nueva Carta Magna, que recogía importantes reivindicaciones populares, se abrió un nuevo período de legalidad institucional, fue esta una de las Constituciones más avanzadas de su época.

Otra institución introducida en este texto constitucional resultó ser la del trabajo. En el derecho al trabajo se establece un mínimo de salario, se regula el seguro social, la jornada máxima diaria, el descanso retribuido y la protección de la maternidad obrera.

En la Constitución de la República de Cuba, proclamada el 24 de febrero de 1976, en su capítulo VII, derechos, deberes y garantías fundamentales, se contemplan las garantías y libertades que tienen los ciudadanos, y la protección de que gozan frente al Estado.

Por ello desde el triunfo revolucionario de enero de 1959, el Estado cubano estableció una política laboral encaminada a proteger el sistema político, económico y social de esencia humanista. Los antecedentes de la política laboral en el país se encuentran en la historia de más de cien años de lucha, donde han primado los ideales de justicia social.

En la trayectoria de la Revolución cubana, se han realizado precisiones a la política laboral vigente en el país. Un momento singular constituyó el Período Especial, con la caída del campo socialista en 1989.

El VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, aprobó los lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, ratificados por la Asamblea Nacional del Poder Popular, para actualizar el modelo económico cubano, con el objetivo de construir una sociedad socialista próspera y sostenible, exigiendo un sistema normativo legal atemperado a las relaciones de producción que, en tal sentido, se manifiestan. De ahí la aprobación de la Ley 116 del Código de Trabajo, que consolida y perfecciona las relaciones que garantizan la protección de los derechos y el cumplimiento de los deberes, derivados de la relación jurídico-laboral establecida entre los trabajadores y los empleadores, de modo que se fortalezcan los mecanismos para exigir una mayor disciplina, así como reafirmar la autoridad y responsabilidad de la administración.

Sin embargo, aún cuando existen preceptos legales que garantizan lo expresado anteriormente, se puede constatar que el Sistema Empresarial de las Fuerzas Armadas Revolucionarias, junto a su grupo de turismo Gaviota S.A. tiene sus particularidades.

El Sistema Empresarial de las Fuerzas Armadas Revolucionarias. Sus particularidades en el grupo de turismo Gaviota S.A.

Las Fuerzas Armadas Revolucionarias (FAR) de Cuba es el ejército regular de la República de Cuba. Tiene su origen en el Ejército Rebelde que derrocó a la dictadura de Fulgencio Batista, tras una insurrección armada que transcurrió desde el 2 de diciembre de 1956 hasta el 1 de enero de 1959. Se funda oficialmente el 2 de diciembre de 1961.

La Constitución cubana de 1976 establece que el Presidente del Consejo de Estado desempeña la Jefatura Suprema de las FAR y determina su organización general.

La estructura de dirección de las FAR partía del papel directivo del Comandante en Jefe Fidel Castro, cargo que fue desempeñado desde los tiempos del Ejército Rebelde hasta el 24 de febrero de 2008, quien delegó tal responsabilidad, posteriormente en el General de Ejército Raúl Castro.

El actual ministro de las FAR es el General de Cuerpo de Ejército Leopoldo Cintra Frías, nombrado 9 de noviembre de 2011, tras la muerte del General Julio Casas Regueiro. Cuenta con dos viceministros primeros, uno de ellos es el General de Cuerpo de Ejército Álvaro López Miera. El otro viceministro primero es el General de Cuerpo de Ejército Joaquín Quinta Solá. Ambos, con el título de Héroe de la República de Cuba y veteranos de las guerras en África.

El Sistema Empresarial de las Fuerzas Armadas Revolucionarias, con sus siglas GAE, que es el Grupo Empresarial de las FAR, agrupa a empresas y sociedades mercantiles; específicamente, la Sociedad Mercantil Cubana Grupo de Turismo Gaviota S.A, al cual se subordinan las cuatro Delegaciones Territoriales de Gaviota (Occidente, Varadero, Centro y Oriente), además de las Sociedades Mercantiles Cubanas AT Comercial S.A, Transgaviota S.A y Gaviota Tours S.A. En el caso de la Delegación Territorial Gaviota Varadero, se subordinan los hoteles que son Unidades Empresariales de Base, todas con doble administración, cubana y extranjera; estructuradas y dirigidas por un Director General por la parte extranjera, un Chef de cocina y diferentes asesores extranjeros por diferentes áreas de trabajo, según los estándares de la cadena que administra; y por la parte cubana, un Director Adjunto, un Director Asistente y jefes de grupos, de brigadas; especialistas y técnicos de todas las áreas de la instalación, (Recepción, Relaciones Públicas, Compras, Alimentos y Bebidas, Cocina, Ama de llave, Animación, Jardinería y Servicios Técnicos).

Si no es menos cierto que cada uno de los jefes de área debe responder por el desempeño de sus subordinados, y estos a su vez, por el propio desenvolvimiento en sí, tampoco es innegable que se cometen ciertas infracciones que atentan contra la política de este grupo hotelero. En tal sentido, en el Sistema Empresarial de las Fuerzas Armadas Revolucionarias la disciplina laboral, está en correspondencia con la legislación vigente en el país para los trabajadores (Ley No. 116/2013 “Código de Trabajo”), con las particularidades propias de la institución, dispuesto en la Disposición Final Cuarta, de la anteriormente mencionada Ley la que faculta al Ministerio de las FAR y del Ministerio del Interior, teniendo en cuenta la política y los lineamientos trazados en el país y las características propias de dichas instituciones que en materia laboral, salarial y de otras retribuciones monetarias corresponda aplicar a los militares y a trabajadores civiles, como resultado de lo orientado por el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, de modo que se estable el procedimiento de aprobación de los reglamentos disciplinarios internos de los organismos, con el objetivo de adecuarlo, sobre la base de las experiencias obtenidas en la aplicación de los criterios del Sindicato Nacional de Trabajadores Civiles de la Defensa y de las medidas que se vienen aplicando por este organismo, para coadyuvar al incremento de la productividad y eficiencia del trabajo, el óptimo aprovechamiento de la jornada laboral y el fortalecimiento de la disciplina, así como la educación laboral de los trabajadores.

En tal sentido, aparece la Resolución No. 25 del Ministro de las FAR de fecha 8 de Agosto del 2015, “Reglamento Disciplinario para los trabajadores civiles de las FAR”, el cual consta de V capítulos, evaluando en el mismo los comportamientos constitutivos de indisciplina laboral, y las medidas adoptar a los que incumplan con esta, con sus respectivas calificaciones de las mismas de graves y menos graves.

En el capítulo XII “Disciplina de Trabajo” de la Ley No. 116/2013 “Código de Trabajo”, en los artículos del 145 al 164, se relacionan las conductas constitutivas de violaciones de la disciplina del trabajo y medidas disciplinarias a trabajadores pertenecientes a órganos y organismos de la Administración Central del Estado y Entidades Nacionales, de sistema Empresarial o Presupuestado, Empresas y Dependencias de Organismos Políticos y de Masas, Entidades Empleadoras de las Inversiones Extranjeras y aquellas que contratan directamente la fuerza de trabajo. Ambos procedimientos, guardan coherencia con el deber de los trabajadores de realizar su trabajo con eficiencia y calidad requerida, cumpliendo con las normas de conductas, disciplina laboral y orden establecidos.

En las FAR la disciplina laboral, está en correspondencia con la legislación vigente en el país para los trabajadores (Ley No. 116/2013 “Código de Trabajo”), con las particularidades propias de la institución, como resultado de lo orientado por el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, en correspondencia con el Decreto 85/81 que establece el procedimiento de aprobación de los reglamentos disciplinarios internos de los organismos y con el objetivo de adecuarlo, sobre la base de las experiencias obtenidas en la aplicación de los criterios del Sindicato Nacional de Trabajadores Civiles de la Defensa, y de las medidas que se vienen aplicando por este organismo, para coadyuvar al incremento de la productividad y eficiencia del trabajo, el óptimo aprovechamiento de la jornada laboral; así como el fortalecimiento de la disciplina y la educación laboral de los trabajadores.

Lo anterior tiene su sustento en la Orden No. 25 del Ministro de las FAR, del 14 de noviembre de 1986, “Reglamento Disciplinario para los trabajadores civiles de las FAR”, el cual consta de 7 capítulos que regulan las características propias del servicio en las FAR, en concordancia con los artículos del 145 al 164 capítulo XII “Disciplina de Trabajo” de la Ley No. 116/2013 “Código de Trabajo”.

Relaciones laborales entre administración y trabajadores del grupo de turismo Gaviota S.A. ante la solución de conflictos.

Teniendo en cuenta lo regulado en la Resolución 34 del Ministro de las FAR, en sus disposiciones finales, que las autoridades facultadas para tomar la decisión final en materia de relaciones de trabajo, en el plazo de hasta 180 días posteriores a la notificación de la decisión al trabajador, pueden reformar de oficio, a instancia de parte o por indicaciones de su superior, sus propias decisiones o las de sus subordinados o atendidos, cuando se evidencie ilegalidad, arbitrariedad, improcedencia o injusticia notoria o se conozcan nuevos hechos de los que no se tuvo noticias antes, o aparezcan nuevas pruebas. Además, el Comité de expertos a nivel de entidad, constituye el máximo órgano de consulta de la autoridad facultada para decidir sobre los asuntos laborales, en relación con los trabajadores que se le subordinan directamente, o de

aquellos que reclamen ante él como instancia superior.

En las Generalidades de esta Resolución, está implícita la autoridad facultada, la definición de conflictos de trabajo, siendo la discrepancia o desacuerdo que origina las acciones de reclamación contra las medidas disciplinarias impuestas, reconocimiento, restablecimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo y seguridad social.

Si la autoridad facultada no está de acuerdo para tomar la decisión final con la recomendación, se ve en la obligación, de reunir al Comité de expertos, exponer sus elementos y solicitar un nuevo análisis, sin presencia del implicado en el análisis. Reconociendo, además, que la solución de los conflictos de trabajo se realiza por la vía administrativa, en primera instancia, al mismo jefe que lo sancionó, auxiliándose del Comité de expertos, y si persiste el desacuerdo, al jefe inmediato superior que aplicó la medida; contra este no procede recurso judicial alguno.

El Sistema Empresarial de las FAR aplicará los conceptos desarrollados en el nuevo sistema de dirección y gestión empresarial, en el marco del perfeccionamiento que se lleva a cabo en las FAR, responsabilizando al Grupo de Diagnóstico y Perfeccionamiento Empresarial de las FAR (GAE), con su organización y control, como Órgano rector para consultar, en los casos que se requieran, ante conflictos laborales de cualquier tipo, facilitando en las FAR el fortalecimiento de la actividad laboral y las relaciones que de ella se derivan, que el análisis y solución de los asuntos laborales se realicen lo más cerca posible en los cuales surjan, con el objetivo de lograr la participación de los interesados, siendo imprescindible realizar la labor de esclarecimiento y persuasión requerida para lograr la máxima comprensión y apoyo, a partir de cinco principios generales:

1. Principio del mando único en las FAR, el cual faculta al jefe para decidir sobre los asuntos laborales de los trabajadores.
2. Garantizar la participación directa del colectivo de trabajadores, el cual se realiza a través de los representantes en el Comité de expertos.
3. Estrechar las relaciones entre el mando, el partido, la UJC y el Sindicato, mediante el análisis colectivo de los asuntos de carácter laboral.
4. El mejor derecho le corresponde al mejor trabajador.
5. Los conflictos laborales se resuelven por la vía administrativa, y no cabe recurso alguno por la vida judicial.

Sin embargo, puede constatar que no se comporta de la misma forma los derechos de reclamación para el resto de los trabajadores del país, ya que en el Capítulo XIII, de la Ley 116 Código del trabajo y los artículos del 165 al 179 y el Reglamento de esta propia Ley, en su Capítulo XIII, artículos del 187 al 212, en los que se enmarca lo establecido en cuanto a los derechos de los trabajadores de reclamar contra las medidas disciplinarias que le sean impuestas, así como a promover acciones para el

reconocimiento de los derechos de trabajo y de seguridad social, como primera instancia de reclamación, consagrados en la legislación, ante los órganos, autoridades e instituciones competentes; las cuales se realizan a través de los Órganos de Justicia Laboral de Base, teniendo derecho a ello los trabajadores de los órganos y organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales; en ambos casos, su sistema empresarial y presupuestado, empresas y dependencias de las organizaciones políticas de masas, entidades empleadoras de las inversiones extranjeras y aquellas que contratan directamente la fuerza de trabajo, con las excepciones en el presente código. En tal sentido se puede justipreciar que este órgano es la primera y única instancia de reclamación, razón por la cual su decisión es firme, y de inmediato cumplimiento, según las medidas disciplinarias dispuestas, que establece la ley.

Si la medida disciplinaria aplicada es catalogada de grave, y persiste la inconformidad de alguna de las partes después de la solución del OJLB, pueden efectuar una reclamación ante la sala laboral del Tribunal Municipal correspondiente.

Los directores de los Ministerios de Trabajo en cada localidad, controlan la constitución y capacitación de los OJLB, de conjunto con la organización sindical a su nivel. Este órgano está integrado por cinco miembros efectivos, de los cuales uno se designa por el jefe de la entidad, otro por la organización sindical de los integrantes de su ejecutivo, y tres trabajadores elegidos en asamblea; los mismos son seminariados por las áreas jurídicas de las Direcciones Municipales de Trabajo y Central de Trabajadores. Este proceso de selección de trabajadores para integrar el OJLB, lo asume la organización sindical correspondiente, y libra convocatoria a esos fines, para lo que dicta las indicaciones metodológicas, con el objetivo de llevar a cabo estos procesos.

En el desarrollo de la investigación, al efectuar la comparación de las legislaciones, se evalúa que los trabajadores civiles de la defensa, sector que cada día aumenta en este país, por el desarrollo turístico de la Isla; además por la heterogeneidad de la composición de esta fuerza laboral, se encuentra en estado de indefensión y desprotegidos, según lo normado y regulado por la Ley 116 Código del Trabajo, teniendo en cuenta que esta fuerza laboral, es civil de la defensa, no civil de las FAR, ni militar.

De lo anteriormente expresado, puede constatarse que en todos los análisis que se realizan y concluyen por parte de la administración, no se admite un órgano imparcial decisorio como los Órganos de Justicia Laboral de Base, o el Tribunal para que el trabajador se sienta defendido y representado. De lo anterior se deriva existencia de contradicciones entre las disposiciones del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) y las aplicadas en el resto de las entidades del Estado.

Contradicciones entre las disposiciones del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) y las aplicadas en el resto de las entidades del Estado.

Las medidas disciplinarias establecidas en el Artículo 149 del Código de Trabajo se imponen por la autoridad facultada, oído el criterio de la organización sindical correspondiente, dentro de los treinta días hábiles siguientes en que llegue a su conocimiento la infracción.

En los procedimientos para la aplicación de una medida disciplinaria, se establece que, por un mismo hecho o conducta, solo puede aplicarse una medida disciplinaria.

En los procesos disciplinarios, aún en los casos en que estén involucrados varios trabajadores de igual o diferentes categorías ocupacionales, el análisis se realizará de manera integral e individualizado, no necesariamente se les aplicará la misma medida disciplinaria a cada uno.

Se desarrollará por cada trabajador un proceso disciplinario separado e independiente, con expedientes disciplinarios y medidas individuales. Como regla, no se reubicará de manera temporal o definitiva a un trabajador en una plaza vinculada a las actividades de seguridad y protección, así como de asesoría jurídica como consecuencia de la aplicación de una medida disciplinaria.

Entre el momento en que el jefe administrativo inmediato del trabajador conozca que su subordinado incurrió en una posible indisciplina, entregará a la autoridad facultada el expediente disciplinario con todas las pruebas que avalan su decisión, lo cual no deberá exceder más de quince días hábiles, por lo que dicho jefe deberá garantizar el cumplimiento de dicho término.

La documentación que debe contener un expediente disciplinario, según las normativas aplicadas por las entidades del Sistema Empresarial de las FAR, se encuentran:

- Entrevista al trabajador.
- Entrevista al jefe inmediato, donde exponga las consecuencias y perjuicios causados con su indisciplina y criterio sobre su desempeño.
- Certificado de cargo y funciones.
- Criterio del Sindicato y PCC en caso de ser militante.
- Últimas 6 evaluaciones realizadas.
- Resolución o escrito fundamentado para disponer y notificar una medida cautelar.

En las medidas disciplinarias que modifican de manera permanente el status laboral del trabajador: Artículo 150, incisos b) y c) y Artículo 158 de la Ley 116/2013 “Código de Trabajo”, el trabajador facultado entregará el expediente disciplinario completo y el proyecto de escrito fundamentado o de resolución, para el análisis del asesor jurídico de la instalación; el cual en el término de 72 horas le devolverá el recurso conjuntamente con un dictamen en el que certificará si el proceso se ejecutó en los términos y condiciones establecidas, siguiendo paso por paso el procedimiento establecido.

El trabajador inconforme con la medida disciplinaria impuesta por violación de la disciplina del trabajo puede:

- Presentar su inconformidad en primera instancia ante el jefe o autoridad facultada que la impuso, en un término de siete días hábiles.
- El jefe o autoridad facultada decide e informa por escrito al trabajador sobre el recurso interpuesto en un término de quince días hábiles, posterior a la introducción del recurso.
- De continuar en desacuerdo (el trabajador), puede apelar en segunda o tercera instancia, según proceda, dentro del término de cinco días hábiles siguientes al de su notificación, ante el jefe o autoridad inmediata superior al que dictó la última

resolución, quien decide dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de su recepción.

En todas las instancias de reclamación se tendrá en cuenta el criterio de la organización sindical y las recomendaciones del Comité de expertos.

Al trabajador que le haya sido impuesta la medida de “separación del sector o actividad”, puede presentar su inconformidad ante el jefe o autoridad facultada inmediata superior del que la impuso, en un término de diez días hábiles.

Para conocer de las reclamaciones de los trabajadores inconformes con la medida de “separación del sector o actividad”, se crean comisiones. Estas deciden lo que proceda, dentro de los treinta días naturales siguientes, y la notifican dentro de los siete días naturales posteriores.

Lo anterior redundante en la necesidad de proponer acciones laborales encaminadas a enriquecer la Resolución 34, de modo que las mismas logren impedir el grado de indefensión de los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias.

Diseño metodológico de la investigación.

Se abordan los principales preceptos del diseño metodológico de la investigación. Igualmente se hace un exhaustivo análisis de los instrumentos aplicados en aras de poder presentar el sistema de acciones, que es en síntesis el núcleo central del protocolo investigativo.

La investigación se adscribe, predominantemente, al paradigma cualitativo, pues está orientada a la interpretación y esencia del fenómeno, se centra en el conocimiento de lo individual, y se considera el contexto, así como los resultados por consenso. Igualmente, este paradigma es el cercano a los objetivos propuestos, pues se adentra en los criterios personales de los individuos, en el medio donde se desarrollan y en su subjetividad. Ello no obsta para el empleo puntual de recursos metodológicos propios del paradigma cuantitativo, cuando es menester.

Se estima que la investigación es explicativa, pues su objetivo central está en la fundamentación de la necesidad de un sistema de acciones laborales que eviten el grado de indefensión de los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias, y el análisis de sus relaciones permite constatar la propuesta, así como los diferentes enfoques que se interponen en su dinámica, de modo que se puedan aplicar de manera pragmática, en espera de resultados positivos.

Como método general de investigación, en la presente se empleó el dialéctico-materialista y, consecuentemente con él, analiza las características del objeto de estudio, su origen, evolución y desarrollo, sus nexos universales, las contradicciones internas

que se manifiestan en el mismo en busca de soluciones y la transformación práctica de la parte de la realidad estudiada.

Se emplearon métodos teóricos y empíricos (incluidos los matemáticos), a través de la aplicación de sus correspondientes técnicas e instrumentos investigativos.

Métodos teóricos. En esta investigación se utilizaron:

El histórico-lógico, permitió realizar una valoración de los enfoques usados hasta la actualidad en relación con las normativas laborales para los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota).

El analítico-sintético, permitió aclarar los fundamentos teóricos y metodológicos referenciados en diferentes fuentes bibliográficas y, partir de este análisis, para el desarrollo de la investigación.

El inductivo-deductivo, para realizar un estudio del modelo de los códigos civil y laboral, los cuales sirven de sustento para el enfoque del sistema de acciones laborales que se propone implementar.

El método de lo abstracto a lo concreto, permitió ampliar el discurso reflexivo y propositivo de la investigación, a tenor de la propuesta que se establece.

El enfoque sistémico-estructural, se empleó en lograr la coherencia y la cohesión de los componentes del sistema de acciones laborales propuesto; mientras que la modelación permitió la determinación de una adecuada estructura, así como la relación intrínseca entre los presupuestos normados.

Métodos empíricos:

El análisis documental, fue primordial en la revisión de los documentos legales para interpretar y asumir enfoques relacionados con la temática que se estudia, además de valorar desde la perspectiva empresarial FAR (Gaviota) cómo se abordan las normativas laborales. Asimismo, fue preciso el análisis de resoluciones redactadas por la administración, a tenor de las violaciones laborales cometidas.

La encuesta a trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota), se empleó para diagnosticar el estado real relacionado con el nivel de indefensión que experimentan ante la aplicación de medidas disciplinarias.

La encuesta a directores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota), permitió la obtención de datos sobre los niveles de indisciplinas laborales cometidas y la aplicación de medidas administrativas.

Técnicas investigativas:

Se emplearon dos muy útiles, debido a sus posibilidades de obtener juicios de valor, de lo investigado: el PNI (positivo, negativo e interesante) y Mi maletín.

El PNI permitió analizar ideas con el objetivo de descubrir el potencial que pueden llegar a tener, evitando a su vez que se puedan obviar posibles efectos contrarios no deseados de las mismas. Facilitó discernir la realidad objetiva, sin establecer los nexos iniciales de la idea analizada, permitiendo visualizar los componentes positivos en lo negativo y viceversa; además de detectar los matices interesantes que a corto, medio o largo plazo se podían decantar por lo positivo o lo negativo. Por tanto, los aspectos positivos destacaron todas las bondades de las ideas, sus fortalezas y todo aquello que permitió crear una propuesta de valor interesante. Por su parte, los aspectos negativos descubrieron las debilidades de las ideas seleccionadas y los razonamientos que condujeron a pensar, que podían no ser útiles o, que incluso, podían llevar a planteamientos que aportaran escenarios no deseados o negativos; mientras que los aspectos interesantes eran aquellos matices que se situaban en un terreno intermedio, es decir, inicialmente no eran ni positivos ni negativos; pero poseían un potencial fundamentado en el comportamiento de otras variables que les permitieron decantarse hacia un lado o hacia otro. Sus resultados sirvieron de apoyo al proceso corrector demandado por el diagnóstico y solucionado en la propuesta de las normativas.

Mi maletín, empleado con el propósito de que los trabajadores seleccionaran aquellos aspectos que, a su juicio, tendrían que depositar en su valija personal como lo más valioso y necesario para llevar de viaje con ellos. Esa técnica proyectiva facilita al investigador conocer lo más logrado de su desempeño formativo (que se va en ese equipaje) y lo que no. El dato negativo tiene como valor, que informa acerca de la necesidad de mejorarlo para poder incluirse en esa hipotética valija. Sus resultados se triangularon con los del PNI.

Análisis de la Resolución 34. Criterios.

A tenor de las normativas dispuestas en la Resolución 34, relacionadas con las entidades del Sistema Empresarial del Ministerio de las FAR, el cual es también, un órgano de consulta, que asesora a las autoridades facultadas en el proceso de toma de decisiones sobre los asuntos de carácter laboral, entre las que se encuentran el conocimiento sobre reclamaciones presentadas por los trabajadores ante la presunta violación de derechos laborales se puede justipreciar que no existe una correspondencia entre las recomendaciones emitidas por el Comité de expertos a la administración y la decisión final de esta parte implicada en el proceso. De ahí que el funcionamiento del Comité de expertos ante la administración, es ambigua, pues en la mayoría de los casos no se tiene en cuenta el criterio y las sugerencias emitidas por esta comisión.

Sin embargo, hay disposiciones que determinan la elección de los miembros de los Comités de expertos; entre los requisitos se encuentran:

- Ser trabajador de la organización laboral, vinculado a través de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.
- Tener buena actitud ante el trabajo y ser disciplinado.
- Mantener buena conducta social dentro y fuera de la entidad.
- No estar sancionado por violaciones de la disciplina laboral o por sentencia firme de tribunal.

Los trabajadores que forman parte de la dirección sindical y las autoridades facultadas con responsabilidad directa en las decisiones sobre asuntos laborales a su nivel, no pueden ser elegidos por la asamblea de trabajadores, ni designados a integrar los Comités de Expertos.

El Comité de expertos a nivel de entidad constituye el máximo órgano de consulta de la autoridad facultada para decidir sobre los asuntos laborales, en relación con los trabajadores que se le subordinan directamente, o de aquellos que reclamen ante él como instancia superior.

El Comité de expertos analiza y emite sus recomendaciones por consulta obligada de la autoridad facultada en los casos siguientes: después de tomada una decisión que genere conflictos de trabajo por la imposición de medidas disciplinarias; o por inconformidad con procedimientos sobre derechos de trabajo y de seguridad social.

En todos los casos, la decisión sobre la recomendación dirigida a la autoridad facultada se hace constar por acuerdo fundamentado y se emite dentro de los cinco días hábiles.

Si la autoridad facultada para tomar la decisión final no está de acuerdo con la recomendación del Comité de expertos a su nivel, está en la obligación de reunirse con sus miembros, exponer sus elementos y solicitar un nuevo análisis, sin perjuicio de los términos establecidos para ofrecer respuesta al trabajador en el caso de que se trate de un conflicto de trabajo; en ese otro análisis no participa el jefe que planteó su desacuerdo

Análisis de los resultados de los instrumentos aplicados.

Las encuestas fueron aplicadas, a trabajadores y a la administración, en dos momentos claves: al inicio, para valorar de ambas partes los criterios relacionados con la aplicación de medidas disciplinarias ante cualquier violación laboral, y la forma en que son orientados para lograr su defensa, en el caso de los trabajadores; mientras que a la administración se les interrogó para constatar el accionar ante violaciones laborales cometidas.

En tal sentido, de la muestra seleccionada, se encuestaron 216 trabajadores, todos de diferentes departamentos, y se obtuvieron los siguientes resultados: Que 197 trabajadores, para un 91,2%, son del criterio que se sienten indefensos ante la reclamación de una medida disciplinaria aplicada por la administración, cuando consideran que no son responsables y que, en algunos casos, aun cuando están conscientes de que cometieron una indisciplina laboral, la medida aplicada fue muy severa y drástica, no estando en correspondencia con la falta cometida.

De la población fueron encuestados 16 directivos que coincidieron con la muestra, por su representatividad. Los criterios emitidos por el total de ellos para un **100%** arrojaron los siguientes resultados: que, en el Sistema Empresarial de las FAR, se rige por el mando único como bien lo regula la Resolución 34 del ministro de las FAR, que cada Comité de expertos como órgano asesor del jefe, debe ser capaz de convencer a este con

argumentos y pruebas durante la investigación y análisis de cada caso, que demuestren su inocencia.

Sin embargo, existe una contradicción entre los criterios emitidos por los directivos y los trabajadores, por cuanto mientras en 100% de los primeros expresa que deben convencer al jefe para demostrar o no la inocencia de los implicados, el 100% de los trabajadores coinciden en reconocer que aún cuando se pruebe su inocencia o que la violación no es de elevada magnitud, la administración toma la decisión final.

La técnica investigativa PNI arrojó los siguientes resultados:

El 100% de los trabajadores encuestados coincidió en declarar que lo positivo de la puesta en práctica de un sistema de acciones laborales para el enriquecimiento de la Resolución 34 está en que contarán con las herramientas laborales necesarias para poder resolver conflictos laborales, de modo que aún cuando cometan alguna infracción laboral puedan tener un basamento que los ampare, y que no se les aplique la máxima sanción sin justipreciar su desempeño anterior.

El 100% de los trabajadores consideran que lo negativo puede estar en que se presente la investigación, se analicen los resultados, los aportes dentro del sector, y luego se engavete y no se aplique de forma práctica. Mientras que el mismo por ciento considera que lo interesante está en la novedad: muchos trabajadores han sido sancionados injustamente sin contar con un órgano, ni reglamento laboral vinculado a estas unidades empresariales de las FAR (Gaviota), por ello las bajas masivas y la deserción laboral.

Por su parte la técnica Mi maletín arrojó criterios muy sólidos, constatados en los siguientes resultados: el 95% de los trabajadores expuso que se lleva el interés de un especialista del derecho por encontrar la posible defensa de sus derechos laborales, y el 5% plantea que se lleva el humanismo encerrado en un trabajador igual a ellos, pero con fines de perfeccionamiento laboral en unidades empresariales de las FAR (Gaviota).

Propuestas de acciones laborales para el enriquecimiento de la Resolución 34, en aras de impedir el grado de indefensión de los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias.

El término proviene del latín *actio, actiōnis*, por lo que **acción** es, asimismo, la posibilidad de actuar en determinados ámbitos. De ahí que, a juicio de los autores pueda entenderse como acciones todas las líneas generales, la realización de un acto o hecho, o el efecto que produce determinado hecho en cuestión.

Según G.R. Palomino (2018) acciones son los actos que realiza una persona, con un fin determinado, en un ámbito específico y que afecta, incluye o comparte con otras personas.

Para este autor no existen acciones sin propósitos específicos, los cuales tienen que enmarcarse en un lugar determinado para lograr su efectividad.

Los autores del presente estudio asumen el criterio del investigador anterior, y consideran que las acciones deben tener un fondo motivacional, que parten de la individualidad y se vuelven colectivas cuando la esfera motivacional sea extrapolada desde un emisor hacia su (s) receptor (es), de modo que estos las hagan suyas y contribuyan a su posterior aplicación de modo efectivo.

Respecto al término acción laboral no hay estudios muy significativos; sin embargo, para Alcolea (2017) es una entidad que poseen centros de trabajo en todo el territorio nacional, totalmente operativos, con los recursos necesarios para atender a sus usuarios. Su método de trabajo personalizado combina formación, asesoramiento y motivación.

Los autores de la presente investigación valoran positivamente los postulados anteriores, los asumen e incorporan otros que se tendrán en cuenta en la formulación del concepto de acción laboral que se ofrecerá a continuación: son todas aquellas prácticas realizadas por un sujeto con intenciones muy precisas en aras de lograr, si no el perfeccionamiento total de una esfera laboral, al menos el enriquecimiento de las aristas que garantizarán el buen funcionamiento de las partes actuantes: tanto la administración como sus subordinados, de modo que haya empatía laboral sobre la base de la adecuada comunicación y el intercambio laboral.

Las acciones laborales que se proponen en el siguiente estudio están encaminadas a enriquecer la Resolución 34, en aras de impedir el grado de indefensión de los trabajadores del Sistema Empresarial de las FAR (Gaviota) ante la reclamación por el veredicto de medidas disciplinarias, fundamento que constituye el objetivo de la propuesta. Todo a tenor del análisis de los resultados explicitados. Entre las más recomendables están:

- Incremento de los requisitos que deben poseer los trabajadores para ser electos miembros de los Comités de Expertos. (que posean nivel superior, que sean ejemplo ante el colectivo de trabajadores).
- Supervisión del funcionamiento de los Comités de expertos con una frecuencia trimestral.
- Supervisión del vínculo de los Comités de expertos con los jefes administrativos facultados, con los cuales se encuentran asociados.
- Creación, dentro de los Tribunales Militares, de una Sala Laboral en la cual se dirimen los conflictos laborales que suscitan dentro del Sistema Empresarial de las FAR.
- Confección de una Orden o Reglamento interno para la solución de estos conflictos, en el que estén implícitos los procedimientos para el enriquecimiento de la Resolución 34 del Ministro de las FAR, la integración, sustitución de los miembros, período de designación o elección y principios procesales.

Conclusiones.

Se enmarca y evalúa la legislación vigente dentro del Sistema Empresarial del Ministerio de las FAR en materia laboral, estando acorde a lo preceptuado en la Disposición final cuarta de la Ley No. 116/2013 “Código del Trabajo”. El Sistema

Empresarial del Ministerio de las FAR, teniendo en cuenta sus propias características, las normas y disposiciones aprobadas en materia laboral, están acorde a los cambios en curso en Cuba como resultado de la aplicación de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido, aprobados en su VI Congreso. La solución de los conflictos de trabajo se realiza por vía administrativa, sin que proceda recurso judicial alguno, sin perjuicio del cumplimiento de la legalidad socialista y de la seguridad jurídica de las partes en el proceso de trabajo. La Resolución No. 34 debe ser objeto de revisión, ya que el Grupo de Turismo Gaviota S.A, a lo largo y ancho del país va en incremento y este procedimiento no ofrece una garantía legal respecto al sentido de justicia, sobre la adecuación de la legislación laboral, no permitiendo dentro de sus principios, que sus conflictos se resuelvan por la vía administrativa, sin recurso alguno por la vía judicial. A tenor de la aplicación de la Resolución 34 se constata en resúmenes estadísticos de instalaciones pertenecientes a este grupo hotelero conductas infractoras y medidas disciplinarias mal aplicadas a trabajadores civiles de las FAR, y el resultado de sus apelaciones.

Recomendaciones.

Crear dentro del Tribunal Militar una Sala de lo Laboral, en la cual se dirimen los conflictos laborales en el sistema empresarial y presupuestado de las FAR y MININT, de acuerdo a lo normado en la disposición novena de la Ley No. 97 de los Tribunales Militares del 17 de diciembre del 2002, donde facultan al Presidente del Tribunal Supremo Popular y al Ministro de las FAR a dictar, en lo que a cada uno concierne o conjuntamente, cuantas disposiciones consideren necesarias, para el eficaz cumplimiento de lo que en la presente Ley se dispone.

Considerar que en correspondencia con la Ley 116 “Código de Trabajo”, en los Ministerios de las FAR y MININT, sin violar el principio del mando único, los trabajadores civiles del sistema empresarial, se rijan por lo legislado en cuanto al sistema de justicia laboral que se refrenda en esta Ley, los cuales pueden ser evaluados por los órganos de justicia laboral como segunda instancia de reclamación, así como, tercera instancia al tribunal militar.

Confeccionar una Orden o un Reglamento interno para la solución de conflictos laborales, en el que estén implícitas las acciones laborales para enriquecer la Resolución 34 del Ministro de las FAR, la integración, sustitución de los miembros, periodo de designación o elección y principios procesales.

Proponer a los Ministerios de las FAR y MININT que se rijan en la solución de conflictos laborales, tal y como se establece en la Ley 116 “Código de Trabajo.

Bibliografía.

ALCOLEA, C. D. *Las acciones laborales en el contexto universitario español*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Sociales y Derecho, 2017.

CASTRO RUZ, F. Discurso del Primero de Mayo: Día Internacional de Trabajadores. Concepto de Revolución. Periódico Granma, 2 de mayo de 2000.

FERRIOL MOLINA, G. El Derecho Procesal de Trabajo en Cuba. Algunos apuntes (folleto).

PALOMINO, G. R. Las acciones dentro de un sistema de trabajo legal. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Sociales y Derecho, 2018.

PCC. Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y de la Revolución, aprobados por el VI Congreso del PCC (folleto).

Documentos jurídicos:

Constitución de la República de Cuba. La Habana: Editorial Félix Varela, 2006.

Decreto Ley 241 de 2006 “De Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico de la República de Cuba que modificó la Ley 7, de fecha 19 de agosto de 1977.

Ley No. 97 “Ley de los Tribunales Militares” de fecha 17 de diciembre de 2002.

Ley No. 116/2013 “Código de Trabajo”. Reglamento y disposiciones complementarias. Ministerio de Justicia.

Decreto Ley No. 196 del Consejo de estado de fecha 15 de octubre de 1999, “Sistema de trabajo con los Cuadros del Estado y del Gobierno”.

Decreto 326/2013 “Reglamento del Código de Trabajo”.

Resolución 25/2015 “Reglamento Disciplinario de Actividad para los Trabajadores Civiles de las FAR”.

Orden 18/2013 “Reglamento de Orden Interior de las FAR” del Ministro de la FAR, Leopoldo Cintra Fría. Sobre la presente edición Centro de Información para la Defensa, 2013

Resolución 236/2014 “Reglamento Disciplinario Ramal del Sistema de Turismo”.

Reglamentos Disciplinarios Internos. (Grupo de Turismo Gaviota S.A. y Empresas).”

Orden No. 25 Reglamento Disciplinario para los trabajadores civiles de las FAR, del 28 de septiembre de 2015, del Ministro de la FAR, Leopoldo Cintra Fría. Sobre la presente edición, Secretaría del Ministro de las FAR, Dirección de Organización y Personal, y Secretaría de Información para la Defensa, Ministerio de las FAR, 2015.

Resolución No. 34 del Ministro de las FAR de fecha 28 de Septiembre del 2015, para la creación y funcionamiento del Comité de Expertos, la definición y funcionamiento de las condiciones de idoneidad, los principios del mejor derecho y la solución de los conflictos laborales.

Resolución No. 130/2016, “Reglamento Disciplinario interno para los trabajadores de la Sociedad Mercantil Cubana, Grupo de Turismo Gaviota S.A, de fecha 15 de septiembre de 2016, de Carlos Miguel Latuff Carmenate, Presidente Ejecutivo del Grupo de Turismo Gaviota S.A.

Resolución No. 151 del Ministro de las FAR “Reglamento para el trabajo con los Cuadros Civiles y su reserva en las FAR”.



CD Monografías 2019
(c) 2019, Universidad de Matanzas
ISBN: 978-959-16-4317-9