

RESOLUCION No. 17 /15

POR CUANTO: Mediante acuerdo de fecha 21 de marzo de 2012, adoptado por el Consejo de Estado, fue designado el que resuelve Ministro de Educación Superior.

POR CUANTO: Mediante la Resolución Ministerial No. 315 de fecha 5 de Diciembre de 2006 se puso en vigor el Reglamento Ramal de la Disciplina del Trabajo en la Educación Superior.

POR CUANTO: El nuevo Código de Trabajo puesto en vigor por la Ley No. 116 de fecha 20 de diciembre de 2013, en su artículo 158 establece que en los sectores o actividades de la educación, y la investigación científica, entre otros, puede aplicarse la medida disciplinaria de Separación del Sector o Actividad ante la ocurrencia de violaciones de la disciplina de Suma Gravedad que afecten sensiblemente el prestigio de la actividad de que se trate.

POR CUANTO: Después de realizar las consultas pertinentes al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, la Ciencia y el Deporte entre otros, procede poner en vigor el nuevo **REGLAMENTO RAMAL DE LA DISCIPLINA DEL TRABAJO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

POR TANTO: En uso de las facultades que me están conferidas en el apartado TERCERO, numeral 4 del acuerdo No. 2817, del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, de fecha 25 de noviembre de 1994.

RESUELVO.

PRIMERO: Poner en vigor el siguiente:

REGLAMENTO RAMAL DE LA DISCIPLINA DEL TRABAJO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

CAPITULO I

De los objetivos y alcance de este Reglamento.

ARTÍCULO 1: El presente Reglamento tiene como objetivo establecer las normas disciplinarias que rigen la actividad laboral en la rama de la Educación Superior, así como lograr que cada trabajador tenga conocimiento de las mismas. Al propio tiempo coadyuvará a formar una elevada conciencia jurídica laboral en el colectivo de trabajadores, la que contribuirá a fortalecer la disciplina del trabajo con su correspondiente contribución a la eficiencia de la docencia y la investigación.

ARTÍCULO 2: Este Reglamento será de aplicación a los trabajadores que ostentan la categoría de docentes, investigadores, obreros, técnicos, administrativos, de servicios que laboren en la Educación Superior, en los centros docentes, en las entidades de ciencia e innovación tecnológica y otras entidades productivas y de servicios.

CAPITULO II

De las obligaciones y prohibiciones comunes a todos los trabajadores de la Educación Superior.

ARTÍCULO 3: Todo trabajador que preste sus servicios en las entidades mencionadas tiene las obligaciones comunes siguientes:

- a) Mantener una conducta ética en correspondencia con las normas y principios de la convivencia social.
- b) Cumplir con su plan de trabajo y las funciones que aparecen expresadas en el diseño del puesto o deberes establecidos para el cargo, en los casos que corresponda
- c) Comunicar al jefe inmediato superior en caso de ausencia las causas de la misma lo antes posible; o solicitar permiso con antelación suficiente cuando vaya a ausentarse.
- d) Mantener una conducta adecuada y trato cortés en las relaciones con cualquier persona con motivo o en ocasión de su trabajo.
- e) Concurrir al centro de trabajo adecuadamente vestido.

ARTÍCULO 4: Todo trabajador que preste sus servicios en la actividad educacional, científica y técnica tiene las prohibiciones comunes siguientes:

- a) Maltratar de obra o de palabra a los educandos, compañeros de trabajo o personas que atiende por razón de su trabajo.
- b) Concurrir al centro de trabajo o al lugar donde se está realizando una actividad docente educativa en estado de embriaguez, o ingerir bebidas alcohólicas en el centro laboral, o permitir la ingestión de las mismas a los estudiantes durante el desarrollo de cualquier actividad docente-educativa.
- c) Marcar la tarjeta de asistencia o el libro de firma establecido de otros trabajadores.
- d) Introducir en el centro de trabajo literatura u otro material pornográfico o contrario a la formación integral del educando.
- e) Revelar a personas ajenas al trabajo que desempeña, información clasificada que reciba o conozca en razón de su actividad laboral, o de su vinculación con el Organismo o centro de trabajo.
- f) Utilizar sin la autorización debida, para beneficio propio o de tercero, recursos, medios o información de carácter científico - técnico de la entidad.
- g) Suspender o cambiar turnos de clases u otras actividades normadas sin la autorización de quien corresponda.
- h) Sostener relaciones de confianza excesiva con los estudiantes o trabajadores del centro docente que pueda dar lugar a extralimitaciones verbales o corporales, o que afecten dichas relaciones

- i) Exigir o incitar a estudiantes, familiares u otras personas a entregar regalos a trabajadores del centro.
- j) Cometer negligencia, descuido o permitir en su presencia actos que puedan dañar los recursos o medios de la entidad.
- k) Ejercer atribuciones fuera de su competencia.
- l) Revelar temarios o contenidos de las diferentes formas de evaluación vigentes antes de la realización de las mismas, sea o no para aprovecharlos en su uso personal, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pueda incurrir.
- m) Cooperar en la realización de un fraude docente o de otra índole, o permitir su ejecución.

Capítulo III

De las infracciones de la disciplina laboral de carácter grave.

ARTÍCULO 5: Dentro de la rama de la actividad educacional se consideran violaciones graves de la disciplina laboral sancionables en los reglamentos disciplinarios internos, las siguientes:

- a) Cometer hechos o incurrir en conductas que puedan ser constitutivas de delitos, u otras que lesionen el prestigio del trabajador.
- b) Maltratar de obra o de palabra a los educandos. compañeros de trabajo o terceros en el centro de trabajo o en ocasión de su actividad laboral.
- c) Concurrir al centro de trabajo o al lugar donde se esté realizando una actividad laboral de cualquier índole en estado de embriaguez, o ingerir bebidas alcohólicas en el centro laboral, o permitir la ingestión de las mismas a los estudiantes durante el desarrollo de cualquier actividad docente educativa.
- d) Aceptar cualquier obsequio o beneficio personal a cambio de una información, beneficio o solución de un asunto que conozca por razón de su cargo o de su vinculación con la entidad de que se trate.
- e) Introducir en el centro de estudio literatura u otro material pornográfico o contrario a la formación integral del educando.
- f) Revelar sin autorización a personas ajenas al trabajo que desempeñe, cualquier información que reciba o conozca en razón de su vinculación con el Organismo, centro de trabajo o labor que realiza.
- g) Utilizar para beneficio propio recursos o medios de la entidad en perjuicio de la actividad laboral.
- h) Sostener relaciones de confianza excesiva con los estudiantes del centro docente que puedan dar lugar a extralimitaciones verbales o corporales o que afecten dichas relaciones.
- i) Exigir o incitar a los estudiantes o familiares a la entrega de regalos a los trabajadores del centro.
- j) Consignar o contribuir a consignar datos que no se ajusten a la realidad en la documentación que en razón de su cargo deba entregar.
- k) Violar lo establecido en relación con la manipulación y custodia de los cuestionarios que se deben aplicar en los exámenes así como en la realización de los mismos.
- l) Entregar medios materiales sin la autorización correspondiente con peligro de daño para la actividad.

- m) No tomar las medidas necesarias para evitar accidentes con riesgo para la salud humana.
- n) Realizar algún hecho o conducta deshonesto o incompatible con las funciones que desempeña el trabajador y afecte o pueda afectar el prestigio o la moral del trabajador o del colectivo laboral y aconseje su no permanencia en el sistema.
- o) Revelar, sin estar autorizado para ello las investigaciones programadas o dar información acerca de las que se están realizando.
- p) Consignar o contribuir a consignar datos y hechos inexactos que entorpezcan la labor investigativa o conduzcan a resultados erróneos.
- q) Actuar con manifiesta intención de incumplir las normas que garantizan el normal desarrollo de la actividad científico-técnica en el centro.
- r) Utilizar los medios informáticos para fines distintos y contrarios a la labor educativa o con perjuicio de las funciones laborales para lo que están destinados.

ARTÍCULO 6: Se consideran infracciones de la disciplina laboral de suma gravedad las siguientes:

- a) Cometer hechos o incurrir en conductas que pueden ser constitutivas de delitos graves, u otras que lesionen el prestigio del trabajador o de la actividad de manera notoria y aconsejen su no permanencia en el sistema.
- b) Maltratar de obra a los educandos ocasionándole lesiones.
- c) Introducir, desarrollar y/o divulgar en el centro de estudios literatura u otro material pornográfico o contrario a la formación integral de los educandos, incorporándolos a actividades lectivas.
- d) Acosar sexualmente o tener relaciones sexuales con cualquier educando que pertenezca al centro de Educación donde labora el trabajador con abuso de autoridad.
- e) Consignar o contribuir a consignar datos que no se ajusten a la realidad en la documentación que por razones de su cargo, o puesto de trabajo deba entregar con perjuicio grave para la actividad o por ánimo de lucro.
- f) Revelar cuestionarios antes de la realización de actividades evaluativas docentes o cooperar a la realización de fraude docente.
- g) Actuar con manifiesta intención de incumplir las normas establecidas para medir los objetivos de la materia al elaborar las pruebas o exámenes y las indicaciones de las claves para calificar los mismos con propósitos de alterar los resultados, así como con igual intención descuidar la vigilancia y la necesaria disciplina en la realización de las pruebas o exámenes con graves consecuencias.
- h) Revelar, sin estar autorizado, las investigaciones programadas o dar información acerca de las que se están realizando con afectación o posibilidad de afectación para los intereses de la entidad o del país.
- i) Infringir el Código de Ética, a sabiendas, con resultados que afecten sensiblemente el prestigio del colectivo laboral, del sector de la educación o la actividad.

CAPITULO IV.

Procedimiento para imponer la Separación del Sector o Actividad

ARTÍCULO 7: Las infracciones calificadas de suma gravedad a que se refiere el Artículo 6, son de aplicación a los trabajadores de la actividad educacional y de la investigación científica ante la ocurrencia de violaciones que afecten sensiblemente el prestigio de la actividad que en la Educación Superior realiza como sistema, y cuya sanción a imponer es la Separación del Sector o Actividad.

ARTÍCULO 8: Están facultados para imponer la medida disciplinaria de Separación del Sector o Actividad los dirigentes siguientes:

- a) **En el Aparato Central del Ministerio:** El Viceministro correspondiente que atiende el área del trabajador.
- b) **En los Centros de Educación Superior:** El Rector.
- c) **En las** Entidades de Ciencia e Innovación Tecnológica: El Director de la entidad.

ARTÍCULO 9: El dirigente facultado podrá actuar por conocimiento propio de la infracción o a solicitud de otro dirigente, funcionario o trabajador que pusiera en conocimiento la falta cometida.

ARTÍCULO 10: Las autoridades facultadas para aplicar la medida de Separación del Sector o actividad podrá aplicar la medida cautelar de hasta treinta (30) días hábiles de suspensión provisional del cargo u ocupación y del salario, o el traslado provisional a otro cargo por el mismo término de hasta treinta (30) días hábiles y si procediese, directamente la medida definitiva.

ARTÍCULO 11: El jefe que no sea la autoridad facultada, y considere que un trabajador subordinado haya incurrido en un acto ó conducta de los que debe ser corregido con la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, puede imponerle la medida cautelar a que se refiere el Artículo anterior, y solicitar con su fundamentación dentro de los tres (3) días hábiles posteriores, a la autoridad facultada correspondiente, la aplicación de la medida disciplinaria definitiva.

ARTÍCULO 12: La autoridad facultada debe adoptar la decisión que proceda, antes del vencimiento del término de la medida cautelar.

Si la autoridad facultada decide la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector ó actividad emitirá la resolución ó escrito sancionador dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes en que llegue a su conocimiento la infracción, el que le será notificado al infractor, con efectos inmediatos.

Si para imponer la medida se requiere de una investigación previa, el inicio de esta suspende el término antes señalado hasta treinta (30) días hábiles por una sola vez.

ARTÍCULO 13: Para conocer de las reclamaciones de los trabajadores inconformes con la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, se designan por resolución ministerial, comisiones con la aprobación del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, la Ciencia y el Deporte, que actúan a nombre y en representación del Ministerio de Educación Superior. Estas comisiones la integran un cuadro, un representante de la organización sindical, cada uno designado por el Ministro de Educación Superior y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, la Ciencia y el Deporte, respectivamente, un trabajador de reconocido prestigio designado de común acuerdo. Los miembros de la Comisión acuerdan entre ellos quien la preside.

Cada uno de ellos tiene su sustituto para casos de ausencia o por fuerza mayor.
Copia del acta de constitución de la Comisión se entrega en la Dirección de Trabajo Municipal.

ARTÍCULO 14: El trabajador inconforme con la aplicación de la medida disciplinaria de separación del Sector o actividad, puede establecer reclamación ante la comisión consignada en el artículo precedente, dentro del término de diez (10) días hábiles siguientes a su notificación.

ARTÍCULO 15: Ninguno de los miembros de la Comisión puede rechazar una solicitud de reclamación, sea de forma individual o colectiva, y la radica para iniciar el proceso.

ARTÍCULO 16: Recibida la reclamación, la Comisión cuenta con veinticuatro (24) días hábiles para emitir el fallo mediante escrito fundamentado, la que se notificará a las partes por escrito dentro de los tres días hábiles posteriores. El fallo podrá ser, ratificar la medida inicial impuesta, exonerar al trabajador o modificar la medida por una de menor severidad. La decisión de la Comisión se emite mediante escrito.

ARTÍCULO 17: El presidente convoca a la comparecencia mediante citación a las partes y entrega a la autoridad facultada que impuso la medida una copia de la reclamación.

ARTÍCULO 18: La Comisión cita a las partes con los testigos propuestos y las pruebas que estimen necesarias para la celebración de la vista oral. Pueden rechazarse aquellas pruebas que no guarden relación con el asunto, y contra ello no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 19: En la comparecencia la Comisión procede bajo la dirección de su presidente, a conocer la reclamación del trabajador y a practicar las pruebas admitidas; se levanta acta de la vista la cual forma parte del expediente, donde consta las alegaciones de las partes, los testigos, y otras pruebas practicadas.

Dicha acta se firma por los comparecientes. Al acta se anexan los documentos y dictámenes admitidos durante la vista oral.

ARTÍCULO 20: Cuando la medida disciplinaria de separación del sector o actividad se modifica por la Comisión, por exoneración del trabajador o sustitución por otra medida de menor severidad, se suspende la ejecución de la medida administrativa y es de inmediato cumplimiento a partir de su notificación, con independencia de las inconformidades que puedan establecerse.

El trabajador o la autoridad facultada que impuso inicialmente la medida, dentro del término de noventa (90) días naturales siguientes a la fecha de notificación del escrito con la decisión de la Comisión, pueden solicitar un procedimiento de revisión ante el Ministro de Educación Superior o el cuadro en quien este delegue, el que teniendo en cuenta el criterio de la organización sindical correspondiente decide lo que proceda dentro de los treinta (30) días naturales siguientes y la notifican dentro de los siete (7) días naturales posteriores.

ARTÍCULO 21: La revisión procede cuando se conozcan hechos de los que no se tuvo noticias antes, aparezcan nuevas pruebas o se demuestre fehacientemente, la improcedencia, ilegalidad, arbitrariedad o injusticia notoria de la medida aplicada.

La Resolución emitida con la decisión adoptada no es susceptible de apelación en la vía judicial, ni de recurso en la administrativa.

Los Órganos de Justicia Laboral se abstienen de conocer reclamaciones por inconformidad con la medida disciplinaria de separación del sector o actividad inicialmente impuesta o contra cualquier otra dispuesta por las Comisiones o por el que resuelve.

SEGUNDO: Se deroga la Resolución Ministerial No. 315 de fecha 5 de diciembre de 2006.

TERCERO: Este Reglamento Ramal comienza a regir a partir de su publicación en la Gaceta Oficial de la República.

CUARTO: Se faculta a la Viceministra que atiende el área de Recursos Humanos de este Ministerio, para adoptar las medidas necesarias para la mejor divulgación y cumplimiento de lo que por la presente se dispone.

Publíquese en la Gaceta Oficial de la República.

Archívese el original de esta resolución en el Departamento Jurídico de este Ministerio.

Dada en La Habana, a los 17 días del mes de febrero de 2015, “Año 57 de la Revolución”.

Fdo) Dr. Rodolfo Alarcón Ortiz. Ministro de Educación Superior.

Lic. Jorge Valdés Asán. Jefe del Departamento Jurídico. Ministerio de Educación Superior.

CERTIFICO: Que la presente es copia fiel y exacta del original de la Resolución No.17, firmada a los 17 días del mes de febrero de 2015 por el Ministro de Educación Superior.