

Sentencia No. 440, de 31 de agosto de 2017

Antecedentes del caso

El Tribunal Municipal Popular de Santa Cruz del Norte emitió una sentencia en la cual condenó a un hombre por el delito de cohecho y le impuso pena de 2 años de prisión, la cual fue subsidiada únicamente por la limitación de su libertad. Durante los primeros 6 meses de compurgación de la pena, la empresa de periódicos en la cual laboraba el hombre respetó el puesto que él tenía, pero después lo reasignó a otro puesto que no implicaba el manejo de recursos materiales y financieros.

El 15 de noviembre de 2016 finalizó la sanción impuesta, por lo tanto, el hombre le solicitó a la empresa que lo reintegrara a su plaza de técnico de gestión comercial que tenía previo a la sanción impuesta e incluso enfatizó que la causal para dar por terminada su relación de trabajo debía hacerse valer solamente durante los primeros 6 meses de la ejecución de la sentencia. Tal petición fue denegada por la empresa.

El 8 de mayo de 2017, el Tribunal Municipal Popular de La Habana Vieja convalidó la actuación de la empresa y señaló que el trabajador no tenía el derecho a ocupar el puesto de técnico en gestión comercial por lo cual debía mantenerse en la plaza que ocupaba en la actualidad y lo absolvió de las costas procesales. En contra de tal determinación, el trabajador inició un procedimiento de revisión en el cual solicitó que se le reconociera su derecho a permanecer en su puesto de trabajo y a recibir su respectiva indemnización, ya que él cumplió disciplinadamente la sanción penal que se le impuso.

Desarrollo de la sentencia

La Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular analizó la revisión interpuesta y enfatizó que la administración tiene la discrecionalidad de dar por terminada la relación laboral del trabajador que haya sido sancionado penalmente. Efectivamente, el artículo 49, inciso f) del Código de Trabajo cubano permite terminar o no una relación de trabajo cuando el empleado sea sancionado a privación de la libertad en sentencia firme o en medida de seguridad cuando la pena exceda de 6 meses. Tal norma es más protectora que la normatividad derogada que obligaba al cese de la relación laboral cuando el empleado era sancionado con pena de prisión mayor de 6 meses.

En este caso, la empresa durante la ejecución de la sentencia decidió continuar la relación laboral, pero le designó al trabajador actividades que no implicaran manejo de recursos materiales. Tal decisión fue ajustada a derecho y acorde con lo dispuesto por el juez de

ejecución quien decretó que el sentenciado no debía ejercer funciones que implicaran el cuidado de recursos financieros.

Finalmente, no pasó desapercibido que durante los primeros 6 meses de compurgación de la pena, el trabajador ocupó la misma plaza que tenía previo a su sentencia penal. Al respecto, el Tribunal Supremo destacó que la voluntad de la empresa de mantener al trabajador durante los referidos meses en ese puesto no significa que tal decisión no pudiera variar durante la ejecución de la pena, como aconteció en este caso. Efectivamente, ese plazo únicamente es un presupuesto para determinar si el trabajador desea o no continuar con la relación laboral.

Resolutivos

Por tales motivos, el Tribunal Supremo Popular de Cuba declaró no dar lugar a la solicitud de revisión y advirtió que contra tal resolución no procedía recurso alguno.

