

**UNIVERSIDAD DE SANCTI SPÍRITUS
“JOSÉ MARTÍ PÉREZ”**



**FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE DERECHO
TESIS EN OPCIÓN AL TÍTULO
DE
LICENCIADO EN DERECHO**



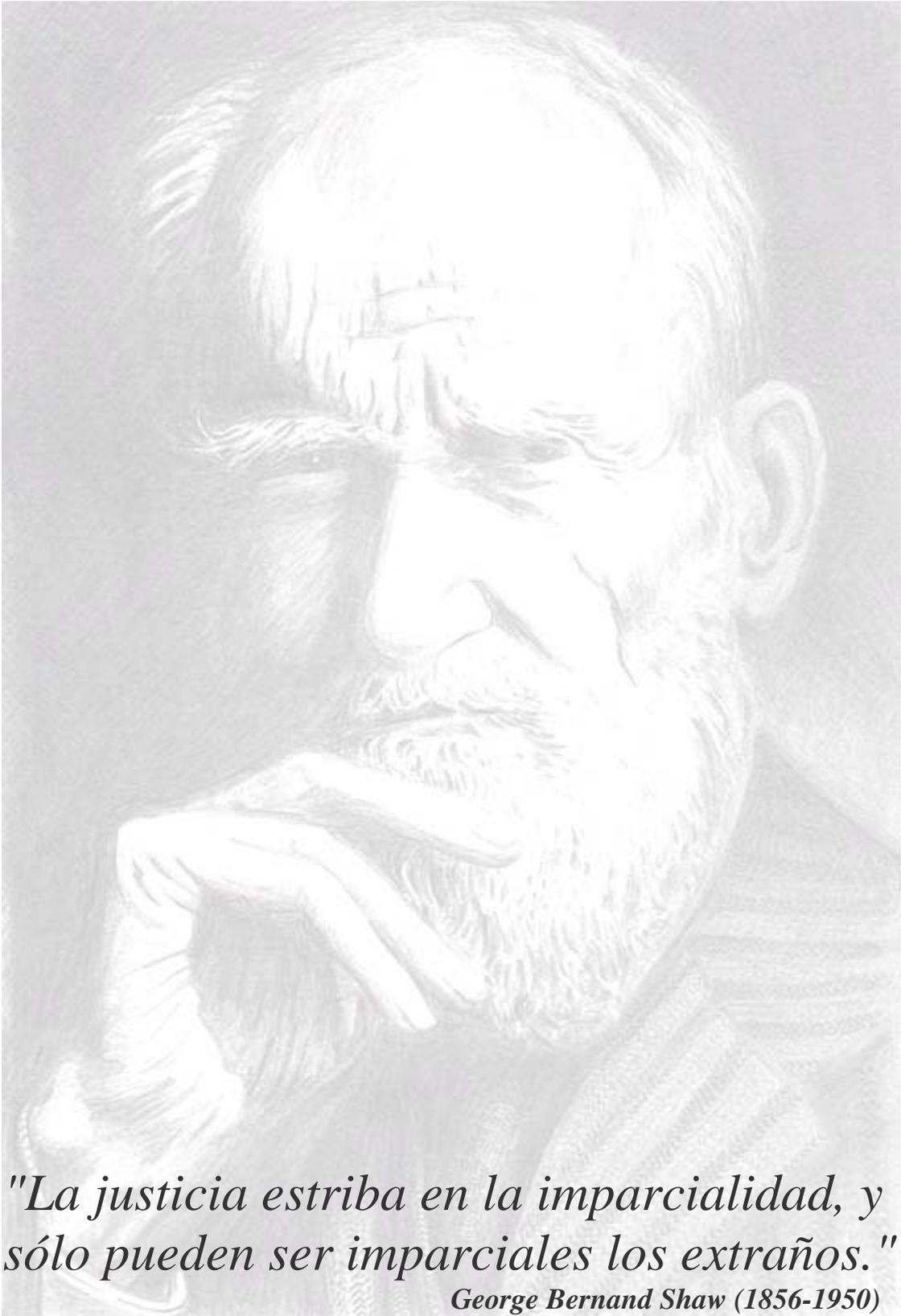
**TÍTULO: “Causas de la deficiente actuación
de los Órganos de Justicia Laboral de Base
en las entidades laborales del municipio
de Sancti Spíritus”**

**AUTORA:
YAITÉ MARÍN DOMÍNGUEZ**

**TUTOR:
Lic. OSMANI FAUSTINO RODRÍGUEZ MARTÍNEZ
PROFESOR AUXILIAR**

**2011
“AÑO 53 DE LA REVOLUCIÓN,,**

Pensamiento



"La justicia estriba en la imparcialidad, y sólo pueden ser imparciales los extraños."

George Bernard Shaw (1856-1950)

Dedicatoria

Dedicatoria

A mi "Mima" por ser la persona más importante en mi vida

A "Pito" querido

A mi Hermana del alma

A Aya, la viejita de mi corazón

A Pafelito, Mame y Papo que en gloria estén

A todos mis amigos por los momentos felices

Agradecimientos

Agradecimientos

Quiero agradecer de todo corazón, a todas aquellas personas que durante estos cinco años hicieron más agradable mi vida. A todas ellas, mi agradecimiento infinito.

- *A mis Padres, por todo el amor y apoyo que me han dado*
- *A Yeny, mi hermanita que adoro*
- *A mi Tutor, Osmani en especial por su ayuda y optimismo, por su infinita alegría, mi eterno agradecimiento.*
- *A mis muchos consultantes: Blas, Mislany, Tania y Nerbys, por su imprescindible apoyo.*
- *A Eneida, por su indispensable ayuda.*
- *A Sandy por todo su amor y comprensión*
- *A todos mis Amigos; por estar siempre presentes*
- *A mis amigas especiales Elena, Nely y Rosy*
- *A Fefi por su ayuda y tolerancia*
- *A Yadira, Deisy, Mary, Belkys, Gladis y Odalis, las jovencitas del CITMA*
- *Y al resto de mi Familia*

!!!A todos muchas Gracias!!!

Síntesis

Síntesis

En la presente investigación se analizan los antecedentes históricos de los Órganos de Justicia Laboral de Base en Cuba; se explica el procedimiento ante estos, su competencia y características, además de ello, se compara el Sistema de Justicia Laboral Cubano, con las principales formas de solución de conflictos laborales a nivel internacional. Con el objetivo de determinar las causas de la deficiente actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base, en las entidades laborales, del municipio de Sancti Spíritus, se realizó el diagnóstico de la situación actual que presentan los mismos y una valoración de la legislación en que se fundamenta su actuación, lo que permitió argumentar la eficacia de su funcionamiento en la actualidad. Los métodos utilizados fueron: entrevistas realizadas a expertos en materia laboral y encuestas aplicadas en 24 entidades, que representan el 20% de la totalidad de centros laborales del municipio de Sancti Spíritus, donde se obtuvieron resultados satisfactorios, que permitieron determinar las causas de un deficiente funcionamiento de algunos Órganos de Justicia Laboral.

Abstract

Abstract

The present research analyzes the history of Labor Justice Bodies of base in Cuba, It is explained the procedure before them, its competition and characteristics, It is compared the Cuban Justice Labor System with the main ways of giving solutions to labor conflicts internationally. With the objective to determine the causes of poor performance of the Labor Justice Bodies of base in labor entities in Sancti Spiritus Municipality, it was made the diagnostic of the real situation that has them and a rating of legislations in which it is based its behavior, what made possible to argue the effectiveness of its work in this moment. The used methods were the interview made to experts in labor materia; surveys applied in 24 entities, which represent the 20% of the total of labor Centers in sancti Spiritus Municipality, finding good results; determining the causes of bad performance in some Labor Justice Bodies.

Índice

Índice

Introducción	1
Capítulo I: Medios alternativos de solución de conflictos laborales en países de Iberoamérica y Europa. Los Órganos de Justicia Laboral de Base, procedimiento ante él, sus antecedentes, características y competencia.....	10
1.1 Solución de conflictos laborales en el contexto internacional.....	10
1.1.1 Los medios alternativos de solución extrajudicial a los conflictos laborales: la conciliación, la mediación y el arbitraje.....	12
1.1.2 Fórmulas de solución de conflictos laborales en países de Iberoamérica y Europa Occidental.....	16
1.1.3 Diferencias y semejanzas de los sistemas de justicia laboral internacionales con el Sistema de Justicia Laboral cubano.....	17
1.2 Antecedentes Históricos de los Órganos de Justicia Laboral de Base en Cuba.....	19
1.3 Composición y organización de los Órganos de Justicia Laboral de Base.....	27
1.3.1 Características de los Órganos de Justicia Laboral de Base.....	31
1.4 Procedimiento Laboral ante el Órgano de Justicia Laboral de Base.....	32
Capítulo II: Correspondencia de los OJLB, con la legislación en que se fundamentan, eficacia de su actuación. Análisis de los métodos de encuesta y entrevista. Determinación de los factores que inciden en la deficiente actuación del OJLB en los centros laborales del municipio de Sancti Spíritus.....	38
2.1 Valoración del Decreto-Ley 176/1997 y su complementaria la Resolución Conjunta No. 1/1997, su correspondencia con la realidad cubana.....	38
2.2 Análisis del método Entrevista.....	42

2.3	Análisis del método Encuesta.....	51
2.4	Factores que inciden en el deficiente funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base en las empresas y unidades presupuestadas del municipio de Sancti Spíritus.....	55
	Conclusiones.....	64
	Recomendaciones.....	66
	Bibliografía consultada.....	67
	Anexos.....	

Introducción

INTRODUCCIÓN

La aplicación de los procedimientos para la solución de conflictos laborales, se debe a la existencia de una comunidad internacional y los mismos se establecen en los cuerpos legales internos de cada nación, por lo cual los sistemas de justicia laborales son diferentes en todas las regiones del mundo, ya que deben responder al sistema económico-social imperante en cada país.

A nivel mundial tradicionalmente se han reconocido cuatro formas de solución de conflictos laborales que se aplican en la mayoría de las naciones: la conciliación, la mediación, el arbitraje y la decisión de un Tribunal o de un Tribunal Laboral.

Evidencia de lo anterior es Brasil, donde la legislación faculta a las “Comisiones de Conciliación Previa, que funcionan en el Sindicato de categoría o a nivel de cada empresa y son integradas, en forma paritaria, por representantes empresariales y sindicales. Los acuerdos que se obtienen adquieren naturaleza jurídica de cosa juzgada”¹.

“En España, el proceso laboral está regulado en el RDL 2/1995 de la Ley de Procedimiento Laboral. La misma establece, como requisito previo a la iniciación del procedimiento, (salvo algunas excepciones), la celebración de un acto de conciliación previa entre el trabajador y el empresario. Este acto debe solicitarse ante el servicio de mediación correspondiente, que establezca cada Comunidad Autónoma”².

¹SAPPIA, Jorge: *Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo*, Oficina Internacional de Trabajo, Lima, 2002. ISBN 92-2-313198-7, ISSN 1020-3974, disponible en: <http://www.oit.org.pe>, consultado: 18 de enero de 2011, p. 10.

²*Derecho procesal laboral*, disponible en: http://www.es.wikipedia.org/wiki/Derecho_procesal_laboral, consultado 20 de enero de 2011

En el Sistema de Justicia Laboral (en lo adelante SJL) cubano, la manera de resolver los conflictos laborales es totalmente distinta y ha pasado por varias etapas hasta el derrumbe del campo socialista, en la década del 90, que significó para Cuba una época de constantes transformaciones en todos los aspectos de la vida nacional, las que estuvieron dirigidas fundamentalmente a hacer más viable esta última. Estos cambios tocaban muy de cerca a la masa trabajadora del país y específicamente al SJL existente, por lo que fue necesario modificarlo.

Los Congresos de la Central de Trabajadores de Cuba (en lo adelante CTC), se proyectaron por lograr un trabajo profiláctico ante los conflictos laborales y a enaltecer el respeto de las administraciones por los derechos de los trabajadores.

En el XVII Congreso de la CTC, se convino la implementación de un SJL que "[...] contribuyera al fortalecimiento de la disciplina y resolviera las reclamaciones dentro de los centros de trabajo, donde estas se originaren, mediante órganos tripartitos, con arreglo a un procedimiento sencillo y rápido, en el que existiera comparencia, oralidad y publicidad."³

En el año 1990, mediante la Ley No. 121 del 19 de julio, se valoró poner en práctica la experiencia de los Órganos de Justicia Laboral de Base (en lo adelante OJLB), en la provincia de Villa Clara, los cuales se crearon en los centros laborales que contaban con una plantilla cubierta de 25 o más trabajadores.⁴

Toda esta actividad contó con la participación del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, (en lo adelante MTSS), los Organismos de la Administración Central del Estado, (en lo adelante OACE), el Ministro de Justicia, la Fiscalía

³ Decreto-ley No. 176 Justicia Laboral de 15 de agosto de 1997. Gaceta Oficial Ordinaria No. 28 de 15 de agosto de 1997.

⁴ CEPEDA PUIG, Aidy: *Aciertos y Desaciertos en la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base en el municipio de Sancti Spíritus en el año 2007*. Tesis de diploma, Escuela Judicial Tribunal Supremo Popular, La Habana, 2007.

General de la República, el Tribunal Supremo Popular (en lo adelante TSP), la CTC y los sindicatos de las entidades, entre otros.⁵

La experiencia positiva demostró la eficacia de los OJLB, en los cuales tenían solución, de forma prejudicial, un elevado por ciento de problemas laborales y se decidió aplicar el Decreto-Ley No. 176/1997, (en lo adelante D-L No. 176/1997), que le concede competencia a esta instancia, para conocer y resolver los conflictos que se susciten en el ámbito de trabajo y se materializaron los órganos tripartitos, referido anteriormente.

De acuerdo con la actual Ley No. 7/1977⁶, de Procedimiento Civil Administrativo, Laboral y Económico, (en lo adelante LPCALE.), con relación al procedimiento laboral, se debe tener en cuenta, el D-L No. 176/1997 y la Resolución Conjunta No. 1/1997⁷ (en lo adelante R/C No. 1/1997) del MTSS y TSP pues constituyen la principal legislación que regula SJL en Cuba.

En los OJLB, creados en cada centro de trabajo, se encuentran representadas todas las partes del proceso laboral: la administración, el trabajador y el sindicato, por lo tanto, ofrecen garantías procesales balanceadas, ya que no se inclinan a ninguna de las partes, constituyendo una expresión del ideal de justicia laboral socialista.

No obstante a ello, debe realizarse un estudio detallado sobre su funcionamiento, pues a pesar de que en algún momento hayan podido actuar eficientemente,

⁵CUTC: *La administración de justicia laboral luego del XVII congreso obrero*, disponible en: <http://webcutc.org/documentos/justicia.htm>, consultado: 22 de enero de 2011.

⁶Ley No 7 de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico (LPCALE) de 19 de agosto de 1977.

⁷Resolución Conjunta No. 1 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Tribunal Supremo Popular. Gaceta Oficial Ordinaria No. 6 de 30 de enero de 1998.

supliendo las necesidades de justicia laboral, la instancia se ha deteriorado por la incidencia de determinados factores.

Los estudios diagnósticos permitieron precisar los problemas que se presentan con los fallos dictados por los representantes de los OJLB, en las entidades laborales en el municipio de Sancti Spíritus, y por esto la consecuente insatisfacción de las partes que intervienen en el proceso.

La presente investigación persigue justificar que los OJLB de las empresas y unidades presupuestadas del el municipio de Sancti Spíritus, provincia de igual nombre, como instituciones de carácter prejudicial, no logran satisfacer adecuadamente su función social, al ser sus decisiones, en múltiples circunstancias, no ajustadas a lo que legalmente se encuentra establecido en las leyes, teniendo en cuenta que se adoptan sin la presencia de los propios miembros del órgano actuante; que se disponen medidas disciplinarias no prevista en las leyes; o que se han impuesto fallos inobservando el procedimiento incluido en las normas para la solución de los conflictos laborales.

Es real la existencia de una adecuada capacitación a los miembros que integran el OJLB, y que estos tienen facultades de remediar decisiones tomadas por ellos, si no se encuentran en concordancia con la Ley, siempre y cuando se percaten del error cometido, pero cabría la pregunta, ¿y cuándo no logran identificar las faltas?, pues la propia naturaleza humana a veces no permite la perfección, ¿sería razonable entonces dictar un fallo injusto para cualquiera de las partes?

Es cierto que a la justicia la presentan ciega; pero en muchas ocasiones se le coloca más vendas de las que tiene. La crítica es beneficiosa siempre que contribuye a resolver un problema, aún si es a largo plazo. Por ello, determinar las causas de una deficiente actuación de los OJLB, en los centros de trabajo del municipio de Sancti Spíritus, tiene sin dudas trascendencia a nivel social, pues el SJL cubano debe contribuir al fortalecimiento de la disciplina, teniendo en cuenta

que este está regido por los principios procesales que brindan garantías jurídicas a las partes, y por cuanto es uno de los sistemas más completos y eficaces de Iberoamérica, resulta inconcebible que una instancia que en sus principios cobró tanto auge e importancia, vaya cada día en decadencia actuando en contra de los derechos de la masa trabajadora que la mayoría de las ocasiones se siente insatisfecha en sus reclamaciones.

Es importante el desarrollo de una investigación de este tipo cuyos resultados podrán servir para instrumentar una teoría sólida de mejoramiento del SJL existente en Cuba y como es lógico, la consecuente sugerencia de realización de futuros estudios sobre el tema.

Esta investigación pondrá a disposición de todos los trabajadores y miembros de los OJLB, un material que pueda ser utilizado en conferencias y charlas con el propósito de que adquieran los conocimientos necesarios para poder ejercitar sus derechos laborales, así como un actuar eficaz ante cualquier conflicto.

Teniendo en cuenta lo antes expuesto se plantea el siguiente:

Problema:

¿Cuáles son las principales causas que provocan el deficiente funcionamiento de los OJLB dentro de las entidades laborales en el municipio de Sancti Spíritus?

Para dar respuesta al problema planteado, se diseñaron los siguientes objetivos y preguntas científicas:

Objetivo general:

1. Determinar las causas del deficiente funcionamiento de los OJLB dentro de las entidades laborales del municipio de Sancti Spíritus.

Objetivos específicos:

1. Analizar los antecedentes históricos del OJLB, como instancia prejudicial de solución de conflictos laborales.
2. Caracterizar la composición y competencia de los OJLB, así como el procedimiento ante él.
3. Comparar los métodos de solución de conflictos laborales en Cuba con algunos medios alternativos utilizados en países de Iberoamérica y Europa.
4. Valorar el nivel de eficacia alcanzado por los OJLB en los centros laborales del municipio de Sancti Spíritus.
5. Determinar las principales causas de la deficiente actuación de los OJLB dentro de las empresas y unidades presupuestadas del municipio de Sancti Spíritus.

Preguntas científicas

1. ¿Cómo funcionan los OJLB en las entidades del municipio de Sancti Spíritus?
2. ¿Qué nivel de correspondencia existe entre el funcionamiento actual de los OJLB y la legislación en que estos se fundamentan?
3. ¿Qué diferencias existen entre el SJL cubano y los sistemas de justicia laborales de los países de América y Europa?
4. ¿Qué nivel de eficacia han alcanzado los OJLB como instancia competente para solucionar conflictos laborales dentro de las empresas y unidades presupuestadas del municipio de Sancti Spíritus?

5. ¿Cuáles son las causas de las deficiencias que existen en el funcionamiento de los OJLB, dentro de las entidades del municipio de Sancti Spíritus?

Para lograr demostrar el objetivo general de la tesis, se escogió una **muestra** de **24** entidades laborales del municipio de Sancti Spíritus, que representan el **20%** de la totalidad de las unidades presupuestadas y empresas nacionales radicadas en el municipio. En cada entidad se aplicaron las encuestas al **10%** de los trabajadores de sus plantillas cubiertas, a fin de que las mismas resultaran efectivas.

Métodos empleados

Del nivel teórico:

- I. **Método del análisis y la síntesis:** permitió analizar diferentes bibliografías y documentos actualizados sobre el tema, con el objetivo de determinar aspectos esenciales que fundamentan las teorías propuestas por la investigación y las conclusiones pertinentes que demostrarán la tesis.
- II. **Método deductivo-inductivo:** utilizado para el estudio de los cuerpos legales en el contexto nacional y extranjero, así como la doctrina, a fin de formular adecuadamente las conclusiones parciales y generales de la investigación.
- III. **Método histórico-lógico:** empleado para acopiar toda la información y los planteamientos doctrinales, además de las valoraciones y normas de carácter jurídico que se realizan sobre el tema propuesto.
- IV. **Método jurídico comparado:** se utiliza con el fin de comparar los distintos ordenamientos jurídicos correspondientes a diferentes sistemas jurídicos, pasajes históricos, naciones y sociedades, en lo que se refiriere a la regulación del proceso laboral ante la solución de conflictos en el ámbito de trabajo.

V. El método exegético: de preciso manejo, por cuanto se realizan valoraciones de normas jurídicas que permiten comprobar su validez y eficacia, congruencia en el orden técnico jurídico, constitucionalidad y correspondencia o no con las circunstancias de la sociedad, el carácter y la organización de las relaciones jurídicas laborales, esencialmente privadas, que se presentan entre los trabajadores y la administración y específicamente con relación a la regulación de la solución de los conflictos que surgen en el ámbito de trabajo.

Del nivel empírico:

I. Análisis de documentos: permite realizar el análisis de documentos, libros, artículos de revista relacionados con el tema, tesis de grado y maestrías, prensa y otros.

II. Técnica de la entrevista: se desarrollaron con el objetivo de facilitar la profundidad de las informaciones y permitió la búsqueda de experiencias, estados de opinión y consideraciones sobre la actuación de los OJLB ante la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito de trabajo en el municipio de Sancti Spíritus.

III. Técnica de la encuesta: se aplicó en 24 entidades laborales del municipio de Sancti Spíritus, que representan el 20% de la totalidad, de ellas se tuvieron en cuenta, tanto unidades presupuestadas como empresas nacionales radicadas en el municipio. Las encuestas fueron procesadas a través del procesador Microsoft Excel, obteniéndose resultados que permiten demostrar el objetivo general de la tesis.

La investigación por su alcance se clasifica en, **explicativa**, pues se interesa en determinar los principales factores que influyen en una deficiente actuación de los OJLB ante la solución de conflictos laborales. Es una investigación además **exploratoria**, pues a pesar de que se ha investigado algunas cuestiones

relacionadas con el tema, nunca se ha realizado un análisis detallado para determinar los factores que influyen en el ineficiente funcionamiento de los OJLB.

Por el destino de la investigación, esta es una **investigación pura**, pues su principal fin no es brindar aportes prácticos, ni cambiar una situación social existente. La investigación se basa en aportes de carácter teórico, con el objetivo de acumular información y conocimiento que permita desarrollar en un futuro cercano, un estudio detallado y profundo del actual SJL imperante en el país, a fin de contribuir a su mejoramiento.

Teniendo en cuenta el material de información que se utiliza y las técnicas que se aplican para acumular y procesar la misma, la investigación es **cualitativa**, pues aunque se utilicen métodos de las investigaciones cuantitativas, su base principal de información la constituyen los documentos, las entrevistas, los artículos, etc.

Además de la introducción, la investigación se compone por el capítulo No.I, sobre antecedentes históricos de los OJLB en Cuba, la resolución de conflictos laborales en el contexto nacional e internacional, principales diferencias y semejanzas entre los distintos SJL, la composición y organización de los OJLB, sus características y el procedimiento laboral ante ellos.

El capítulo No.II de la investigación contiene el análisis de la eficacia de los OJLB en la solución de los conflictos laborales, una breve valoración de la implementación del D-L No. 176/1997 y la R/C No. 1/1997, así como su nivel de correspondencia con la realidad social. Además se plasma un análisis de los resultados del método encuesta aplicada a los trabajadores de las unidades presupuestadas y empresas nacionales, radicadas en el municipio de Sancti Spíritus, así como del método de la entrevista hecha a las personalidades escogidas. Cuenta también con las conclusiones generales, además de las recomendaciones y los anexos. La investigación es viable, ya que se cuenta con los recursos necesarios para llevarla a cabo.

Capítulo I:

Medios alternativos de solución de conflictos laborales en países de Iberoamérica y Europa. Los Órganos de Justicia Laboral de Base, procedimiento ante él, sus antecedentes, características y competencia.

Capítulo I: Medios alternativos de solución de conflictos laborales en países de Iberoamérica y Europa. Los Órganos de Justicia Laboral de Base, procedimiento ante él, sus antecedentes, características y competencia.

1.1 Solución de conflictos laborales en el contexto internacional:

Los conflictos laborales revisten diferentes modalidades, pero la mayoría de los autores y la doctrina, los clasifican en conflictos de carácter individual y conflictos de carácter colectivo. Estos suelen surgir cuando hay oposición de intereses e involucran a un trabajador individual o a un grupo de ellos, de ahí la clasificación anterior.

El Derecho Laboral, como rama del derecho, es de carácter universal, por lo tanto la existencia de un SJL es obvia en las regiones del mundo, pues existiendo un conflicto de trabajo siempre se buscan opciones de solución. Por lo general cada país en su ordenamiento interno, dispone las fórmulas de tramitación a los conflictos laborales, las que se encuentran acordes a las condiciones sociales en las que viven sus habitantes, los cuales conforman la masa trabajadora del territorio nacional.

Casi siempre los procedimientos laborales que se establecen en las legislaciones nacionales de cada Estado son los que las partes han aprobado de forma voluntaria. Usualmente a nivel internacional se han utilizado en el proceso laboral, medios de solución alternativos tales como: la mediación, la conciliación y el arbitraje, consideradas estas, formas eficaces de resolución a los conflictos que se presentan en el ámbito de trabajo.

Plantea Coquet⁸ que para lograr una apropiada justicia laboral, la Oficina Internacional del Trabajo (en lo adelante OIT), recomendó agregar en la solución de los conflictos laborales, los principios colaboracionistas, los que surgieron después de 1929 y se emplearon durante la crisis económica de 1929 a 1936, conociéndose estos como formas de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, hoy tienen el nombre de medios alternativos de resolución de conflictos, de los cuales se hablaba anteriormente.

Cuba es miembro fundador de OIT y desde su creación en 1919, ha tenido una activa participación en sus actividades. El país ha ratificado hasta la fecha 88 convenios de la OIT, entre los cuales se encuentran 7 convenios considerados como fundamentales en los trabajos de la organización. Ellos se refieren a principios y derechos tales como: la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la igualdad de oportunidades y de trato y la prohibición del trabajo infantil. Tanto los convenios fundamentales, como el resto de los 88 convenios ratificados por Cuba, encuentran expresión jurídica en la legislación cubana y en la práctica cotidiana en todos los centros de trabajo del país.

Algunos ejemplos de convenios ratificados por Cuba son los siguientes:

- Convenio 150 sobre la administración del trabajo, 1978.
- Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.
- Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.
- Convenio 17 sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925.
- Convenio 18 sobre las enfermedades profesionales, 1925.
- Convenio 140 sobre la licencia pagada de estudios, 1974.
- Convenio 142 sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.

⁸RODRÍGUEZ COQUET, Roberto J.: *La Justicia Alternativa Laboral en la República de Cuba*. Ponencia presentada en el III Encuentro Internacional "Justicia y Derecho 2006", disponible en: <http://www.tsp.cu/Archivos/Ponencias/LA%20JUSTICIA%20ALTERNATIVA%20LABORAL%20EN%20LA%20REP%C3%9ABLICA%20DE%20CUBA.rtf>, consultado: 15 de enero de 2011.

- Convenio 154 sobre la negociación colectiva, 1981.

1.1.1 Los medios alternativos de solución extrajudicial a los conflictos laborales: la conciliación, la mediación y el arbitraje:

Es preciso, para el análisis de los medios alternativos de solución de conflictos laborales que se utilizan en otros países, tener una mínima idea de en qué consisten estos. Por ello se presenta a continuación una pequeña explicación de los más importantes:

> **La conciliación:**

La Conciliación es una institución jurídica que puede presentarse de forma extrajudicial, o lo que es lo mismo, fuera del proceso ante los tribunales y de forma judicial, lógicamente, dentro del proceso ante los órganos competentes de carácter judicial. A través de esta institución, las partes del proceso laboral que están en conflicto pueden presentar sus pretensiones contrarias ante un tercer interviniente neutral, conocido con el nombre de conciliador, con el fin de dar solución a su controversia de manera amistosa y concluyendo un acuerdo conciliatorio.

Dicho acuerdo será plasmado en el acta de conciliación, la que adquiere fuerza de cosa juzgada, por lo tanto, el cumplimiento de lo dispuesto en ella es de carácter obligatorio para las partes.

La abogada Carla Saad de Bianciotti, miembro de la Asociación Argentina de Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, plantea que dentro de la moderna tendencia a “desjudicializar” los conflictos, el instituto de la conciliación parece ser el más apto para la solución de los conflictos laborales, allí el trabajador y el empleador encuentran la posibilidad de acordar intereses, tutelados por un tercero con capacidad suficiente para otorgar la homologación del acto, preservando así el

orden público traducido en interés superior de la sociedad de preservar los derechos enunciados en el plexo normativo laboral.⁹

El Derecho Laboral, como rama de las Ciencias Jurídicas, es totalmente operativo y no facultativo, como ocurre en los procesos civiles, lo que quiere decir que el trabajador, en medio de un conflicto laboral, no puede renunciar o modificar por autonomía de la voluntad los derechos que le favorecen, basado en el principio de irrenunciabilidad de los derechos.

Algunos autores no están de acuerdo con el uso de la conciliación como medio alternativo de solución a los conflictos laborales, ya que consideran que vulnera este principio de irrenunciabilidad de los derechos, pues plantean que en la mayoría de los casos constituye “una renuncia encubierta”¹⁰ a los derechos de los trabajadores; pero como la confrontación de criterios es válida siempre que se convenza con argumentos, sostiene Saad [op. cit.] que la conciliación es la respuesta del trabajador para evitar un litigio, ya que el tercero interviniente en la relación laboral es quien debe controlar que el acuerdo de conciliación entre las partes no ponga en desventaja o vulnere los derechos de los trabajadores.

En este sentido se debe preguntar; ¿Quién se encarga entonces de controlar que la actuación del tercero homologador en la conciliación, esté acorde a la ley y que no haya posibilidad de equivocación en cuanto a la vulneración de los derechos de los trabajadores?. Es más acertada la teoría de los que piensan en la conciliación como un quebrantamiento del principio laboral de irrenunciabilidad de derechos y sólo sería esta aceptable, dentro de un proceso judicial en el que interviene un juez conciliador que valore las pruebas aportadas por las partes y de culminación al proceso con la emisión del fallo o sentencia a favor de los intereses de los trabajadores, respetando sus derechos laborales.

⁹SAAD DE BIANCIOTTI, Carla: “Conciliación Laboral como medio alternativo de resolución de conflictos”, *Gaceta Laboral*, Vol. 11, No. 3, 2005, disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-5972005000300001&script=sci_arttext, consultado: 20 de enero de 2011.

¹⁰Idem, p.4

Independientemente de que fuera de un proceso ante los tribunales un tercero esté investido de capacidad para homologar el acto, este debe de estar preparado para afrontar eficazmente una situación de conflicto y a su vez ser controlado por una estructura superior, que no dé espacio a la equivocación y a la consecuente violación del principio de irrenunciabilidad, previendo siempre lo mejor para el trabajador.

La conciliación extrajudicial termina como se dijo anteriormente, con el acuerdo conciliatorio que tiene fuerza legal para ambas partes, a favor de la conciliación como plantea Montalvo¹¹, el conciliador debería de tener el perfil siguiente:

1. Formación: Abogado con formación como conciliador.
2. Actitudes: Buena presentación, capacidad de análisis y síntesis, liderazgo y autoridad. Convincente, buenas relaciones personales, moderado, tolerante, dinámico, y con facilidad de palabra.
3. Imparcialidad: Debe aparecer como tal ante las partes.
4. Creatividad: Para superar las divergencias.

> **La Mediación:**

Según Montalvo [op. cit.]: “[...] la mediación constituye un procedimiento no adversarial y pacífico de resolución de conflictos tendiente a lograr un acuerdo rápido y económico en términos de tiempo dinero y esfuerzo, objetivo difícil de conseguir cuando los conflictos deben dirimirse en sede judicial.”

La mediación es, al igual que la conciliación, un método alternativo de solución de conflictos laborales. La diferencia radica que en el caso de la mediación, el consenso al que llegan las partes, efectivamente elimina el conflicto, pero no aporta la solución del mismo. En este sentido es considerada esta como el medio

¹¹MONTALVO ROMERO, Josefa: *Métodos para la solución de controversias laborales en la era global*, disponible en: <http://www.letrasjuridicas.com/volumenes/11/montalvo11.pdf>

alternativo de solución de conflictos “[...] en el que un tercero neutral ayuda a las partes a negociar para llegar a un resultado recíprocamente aceptable”.¹²

Señala Coquet [op. cit.] que la mediación en Cuba no es aceptada como medio de solución a los conflictos laborales pues atenta contra el principio de irrenunciabilidad de los derechos, se considera esto algo impropio ya que el Estado cubano en concordancia con el sistema económico social imperante, se muestra como protector de la clase obrera, mediante sus actos normativos ya sean de carácter sustantivo o positivos del derecho político público.

> **El Arbitraje:**

El arbitraje está contemplado en varias legislaciones a nivel mundial y en todos los países con la misma comprensión entendiéndose como el medio en el que “[...] las partes de común acuerdo someten sus controversias futuras y presentes al conocimiento de árbitros o tribunales de arbitraje”.¹³

El ámbito de aplicación del arbitraje está generalmente referido a asuntos susceptibles de transacción, de carácter patrimonial y en materias de carácter civil y comercial. En algunas legislaciones se incluyen también casos y conflictos laborales, (negociaciones colectivas). También se observa la aplicación del arbitraje en las relaciones comerciales internacionales.

“El arbitraje es esencialmente voluntario, aunque hay materias en que se prescribe legalmente el arbitraje como forzoso. Los procedimientos son relativamente simplificados, y cuando se refieren a la selección y nombramiento del árbitro, las

¹²OEA: *Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos en los Sistemas de Justicia de los Países Americanos*, disponible en: <http://www.oas.org/consejo/sp/cajp/docs/cp09044s04.doc>, consultado: 17 de enero de 2011.

¹³ Ídem, p. 12.

legislaciones exigen que se trate de personas hábiles y capaces para comparecer en juicio”.¹⁴

1.1.2 Fórmulas de solución de conflictos laborales en países de Iberoamérica y Europa Occidental.

Los sistemas judiciales de Iberoamérica, incluyendo a Canadá, los Estados Unidos de América y países de Europa Occidental han establecido en la resolución de los conflictos del trabajo métodos alternativos, reiterándose estos en la vía prejudicial de resolución del conflicto.

En **España** los conflictos individuales del trabajo se solucionan por medio de la jurisdicción laboral, con el correspondiente proceso, en la solución de los conflictos colectivos intervienen órganos no jurisdiccionales, con procedimientos alternativos de resolución de conflictos: la negociación, la conciliación (obligatoria), la mediación y los arbitrajes estos últimos de carácter voluntario.

En **Canadá**, prejudicialmente, se realiza un trámite obligatorio sustanciándose la reclamación ante un tribunal administrativo, de carácter tripartito, integrado por representantes de los empleadores y del Estado, con capacidad para resolver las controversias del trabajo, las inconformidades con sus pronunciamientos pueden ser apelados ante un Tribunal de Justicia de tipo civil.

En **Brasil** la justicia del trabajo tiene a las Comisiones de Conciliación Previa (prejudicialmente), integradas de forma paritaria por representantes empresariales y sindicales, como instancia voluntaria.

En **Argentina** prejudicialmente y de forma obligatoria se acude ante el mediador privado autorizado por el Ministerio del Trabajo, que aprueba el acuerdo y le da

¹⁴ Ibídem, p. 12

fuerza de cosa juzgada, si fracasa esta conciliación queda expedita la vía ante un Tribunal especializado en Derecho del Trabajo para solucionar el conflicto.

En los **Estados Unidos Mexicanos y en Panamá** funcionan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, organismos de origen administrativo, que actúan en instancia única. Su integración es tripartita y tienen competencia material en razón de las distintas actividades laborales del país, las decisiones tienen efectos jurisdiccionales, conocen y solucionan todo tipo de contienda laboral, admitiendo sólo la intervención judicial en la etapa de alzada ante el más alto Tribunal de Justicia a fines de controlar la observancia constitucional.

En **Colombia** la amigable composición es un mecanismo independiente de solución de controversias, por medio del cual las partes involucradas en un conflicto deciden delegar su solución en uno o más terceros denominados amigables componedores, quienes, sin tramitar un proceso y basados en su libre determinación, deciden la fórmula de acuerdo que plasman en un contrato de transacción, suscrito por ellos mismos en desarrollo del poder que implícitamente se entiende otorgado por las partes al momento de pactar la amigable composición.

1.1.3 Diferencias y semejanzas de los sistemas de justicia laboral internacionales con el Sistema de Justicia Laboral cubano:

De acuerdo con Coquet [op. cit.] en las legislaciones foráneas se manifiesta una escasa intervención judicial en la solución de los conflictos laborales, siendo de mayor uso los métodos de composición tripartita. Los diferentes sistemas, en su mayoría, establecen métodos extrajudiciales en la solución de los conflictos colectivos, mediante la mediación, la conciliación o el arbitraje, en detrimento de los procedimientos judiciales.

Entre los Estados que integran la región, Argentina, Brasil, México y Venezuela que poseen estructura federal, la situación que se presenta en cuanto a la organización y el procedimiento de la Justicia del Trabajo es variada, como también es variado el grado de autonomía que tienen los estados o provincias que integran tales federaciones.

En Argentina, como consecuencia de su estructura federal, se da una pluralidad de procedimientos en las distintas provincias y en la capital federal. La duración de los juicios laborales es bastante variada y en buena medida dependiente del diferente procedimiento y del número de causas que se ventilan en los tribunales de las distintas provincias y aún de los departamentos judiciales de una misma provincia.¹⁵

El modelo laboral cubano de solución de conflictos se caracteriza por los conflictos individuales disciplinarios del trabajo, los cuales se resuelven la mayoría en instancia prejudicial por el OJLB. Los conflictos que llegan a los Tribunales se resuelven ante jueces civiles en un procedimiento laboral sencillo, con arreglo a las disposiciones de carácter supletorio de la LPCALE, se utilizan además los procedimientos especiales.

La fórmula del sistema cubano de justicia laboral no entra en ninguna clasificación, ya que se centra en optimizar los procedimientos judiciales con el fin de rebasar los problemas de disciplina laboral y con vista al florecimiento del rendimiento de los trabajadores; lo que trae consigo que aumente la productividad, según sintetizan los Capítulos V y VI, del SJL (D-L No. 176/1997 y R/C No. 1/1997 del MTSS y el TSP).

¹⁵ BARBAGELATA, Héctor Hugo: *Tendencias de los Procesos Laborales en Iberoamérica*, 2000, disponible en: http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/procesoiberoamerica.htm, consultado: 24 de febrero de 2011.

Según Coquet [op. cit.], esta forma de regular la solución de los conflictos de trabajo en Cuba favorece la descongestión judicial, aumenta la gestión jurisdiccional de los jueces laborales, contribuye a lograr una cultura en los trabajadores de autocomposición de sus controversias y no sólo a litigar ante la jurisdicción competente, lo que es un aporte considerable para disminuir la litigiosidad y judicialización de las controversias llevadas a nuestras jurisdicciones laborales.

Plantea Barbagelata [op. cit.] que, aunque estas reformas encaminadas a desarrollar medios alternativos de resolver los conflictos de trabajo, pueden tener la intención de favorecer el buen desempeño de la justicia del trabajo, pero a veces, apuntan a lograr, a cualquier precio, que no intervengan los tribunales de trabajo, como en los casos en que se crean órganos que apuestan a conseguir incondicionadamente que las partes concilien, se sitúan así las posiciones que fundan la renuncia a la solución judicial, con la presunta menor onerosidad y mayor eficiencia de la composición extrajudicial.

Ciertamente es de considerar esta doctrina, que se apoya en una proyectada supuesta gratuidad del proceso y mayor eficacia, la cual se logra a costa del detrimento de las legítimas expectativas de las partes que intervienen en un conflicto laboral, pues esta no es la justicia laboral que se busca en un sistema socialista creado sobre la base de la igualdad y la equidad entre los hombres.

1.2 Antecedentes Históricos de los Órganos de Justicia Laboral de Base en Cuba:

En el ámbito de trabajo emanan los vínculos sociales que son regulados por el Derecho Laboral, cuyo objeto según Viamontes [op. cit.]: “[...] son los vínculos que

surgen entre los individuos dentro del marco específico de la actividad laboral, específicamente dentro de la esfera de la producción y los servicios”¹⁶.

El Derecho Laboral como rama autónoma, se encarga de la regulación de las Relaciones Jurídicas Laborales que surgen entre los hombres cuando se encuentran realizando una actividad productiva o de prestación de servicios y por lo tanto, fuera de las mencionadas situaciones, este Derecho no tiene razón de ser.

La Carta Magna de la República de Cuba¹⁷ establece en su artículo 9, inciso b), primera pleca, el derecho al trabajo, conferido a todo hombre o mujer que se encuentre en condiciones de trabajar, considerado a la vez este derecho en nuestra sociedad socialista un deber de cada ciudadano, cuya fuerza de trabajo es la fuente principal del desarrollo económico y social del país, lo que proporciona la estabilidad económica, unido a las otras múltiples vías de desarrollo.

De todo esto se infiere que existe en Cuba un sistema de Derecho Laboral constituido por las diferentes instituciones y otros, encargados del control de la actividad, sobre la base de los principios establecidos en la Ley No. 49¹⁸, del año 1984, vigente Código de Trabajo cubano, que constituye una de las principales legislaciones complementarias, mediante la cual se le da cumplimiento a los preceptos constitucionales.

Simultáneamente a la existencia de este Derecho Laboral está presente el SJL, necesaria garantía de los derechos de los trabajadores, materializada actualmente en Cuba por el D-L 176/1997 y la R/C No. 1/1997, mediante las cuales se le atribuye la facultad de dilucidar conflictos laborales a lo OJLB y los Tribunales Populares competentes para conocer de esta materia.

¹⁶VIAMONTES GUILBEAUX, Eulalia de la Caridad: *Derecho Laboral Cubano teoría y legislación*, tomo I, Editorial Félix Varela, La Habana, 2005.

¹⁷Constitución de la República de Cuba. Gaceta Oficial Extraordinaria, No. 3, 31 de enero de 2003.

¹⁸Ley No. 49 Código de Trabajo, 28 de diciembre de 1984.

Pero a la aplicación de esta fórmula le precedieron diferentes vías de solución de las relaciones conflictuales que se presentaban, siendo así que los primeros pasos que se dieron en materia de justicia laboral en nuestro país, de acuerdo con Cepeda [op. cit.], fueron en enero de 1960 con la promulgación de la Ley No 696, la cual representó la primera Ley orgánica del MTSS, y a la vez se encargó de reorganizar su estructura.

A la Ley citada le sucedió la Ley No. 759, de fecha 11 de marzo de 1960, primera Ley de Procedimiento Laboral, la cual creó las garantías y derechos laborales de la masa trabajadora. En febrero de 1961 la justicia laboral se encontraba regulada por la Ley No. 938, que disponía la creación de comisiones de reclamación con competencia para solucionar conflictos laborales. En abril de 1962 esta Ley fue derogada por la Ley No. 1022 en la que también se mantuvo la estructura de reclamación.

Finalmente, con la promulgación de la Ley No. 1166¹⁹ de Justicia Laboral, que entró en vigor desde el 1 de enero de 1965, se disponía la experiencia del nuevo procedimiento laboral, iniciado por el gobierno revolucionario desde el triunfo de la Revolución, basado en la administración de justicia laboral por los propios trabajadores, como consecuencia del ejercicio del poder político por parte de los mismos.

La ley establecía en su artículo 17 quienes tendrían jurisdicción en materia de solución de conflictos laborales; serían pues: Los Consejos de Trabajo, los Consejos de Seguridad Social, los Consejos de Apelación y por último el Consejo de Revisión²⁰.

¹⁹MINTRAB: *Colección legislación Laboral. Condiciones de trabajo y aplicación de la justicia laboral*, Editorial Orbe, La Habana, 1975, p. 3.

²⁰MARTÍN SANCHEZ, Antonio Raudilio: *Apuntes para una Reforma del Sistema de Justicia Laboral cubano*, disponible en: <http://www.unjc.co.cu/Publicaciones/colejur26..htm>, consultado: 20 de enero de 2011.

En ella se relacionan las conductas que se consideran violatorias de la disciplina laboral por parte de los trabajadores. La creación de los Órganos de Administración de Justicia Laboral en cada centro de trabajo, la elección de entre los propios trabajadores de aquellos que serían jueces laborales, las facultades de la valoración individual por los Consejos de Trabajo de las violaciones de la disciplina según su naturaleza, las condiciones personales y conducta del trabajador, la gravedad de los hechos y los perjuicios causados; el reforzamiento del procedimiento especial de amparo al trabajador creado por la Revolución desde sus inicios.

La aplicación de esta norma descansa en 13000 Consejos de Trabajo que funcionaron en el país en los distintos centros laborales de los diferentes sectores de la actividad económica, cuya capacitación y recapacitación periódica era una actividad programada y constante del Ministerio de Trabajo en coordinación con los sindicatos²¹.

Sobre los Consejos de Trabajo creados en las entidades laborales del país, Morales opinó: “[...] indiscutiblemente jugaron un importantísimo papel en la Administración de la Justicia Laboral cubana, los que vivimos su experiencia los recordamos con admiración, la mayoría de ellos constituyeron verdaderos tribunales impregnados de imparcialidad”.²²

Acertado comentario este, pues en aquellos momentos de auge revolucionario y consolidación de la democracia y el sistema socialista, los Consejos de Trabajo vinieron a suplir las necesidades de justicia laboral y significaron una importante garantía para los trabajadores, garantía que aún hoy es recordada como una de los medios más efectivos de justicia, tal es así, que desde el año de su creación en 1964, permanecieron vigentes incluso después que la justicia laboral se

²¹Ídem 19, p. 3.

²²MORALES, Nancy: *Solución de los Conflictos Laborales en el Sistema de Justicia Laboral cubano*, disponible en: <http://www.unjc.co.cu/publicaciones/colejur32.htm>, consultado: 24 de enero de 2011.

incorporó al Sistema de Tribunales, mediante la aplicación de las normas procesales establecidas en la LPCALE, que en su tercera parte, artículo 702, confiere a los Tribunales Populares el conocimiento de los asuntos referidos a justicia laboral y establece las reglas que deben observarse en todos los procesos laborales ante los Tribunales; su competencia, recursos y procedimiento de revisión.

Coexistían juntas la LPCALE y la Ley No. 8²³, "Ley de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Trabajo" del 22 agosto de 1977, esta última mantenía la institución de los Consejos de Trabajo integrados por 5 miembros, elegidos por un término de tres años, competentes para conocer, según establece en su artículo 11, de los conflictos que se susciten entre los trabajadores, o entre estos y la administración, relativos al reconocimiento, concesión o reclamación de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones emanadas de la legislación laboral,

El artículo 1 de la Ley No. 8/1977, definía que los Consejos de Trabajo contribuían a la aplicación del Derecho Laboral y a la formación de la moral socialista, pues en verdad desempeñaron un importante papel dentro de la justicia laboral cubana, como todo lo nuevo, claro, y como todo lo que funciona como debe ser, pero que no duró todo lo que debía, y si lo hubiera hecho igual acabarían presentando deficiencias, aunque finalmente se retomaron con otro nombre y superiores facultades, discutidas por algunos.

De la LPCALE, no hay mucho más que decir, sólo que en estos momentos de constantes cambios y novedosos procesos de reordenamiento de la fuerza de trabajo que convocan a la reducción de plantillas enormemente recargadas, se hace necesario realizar modificaciones y establecer una norma procesal única y exclusivamente de perfil laboral, pues un procedimiento de este tipo, aunque

²³CTC. Dpto. de asuntos laborales y sociales: *Recopilación de la legislación laboral y Social vigente*, Tomo III, Editado por el departamento de divulgación nacional de la CTC, 1984, p. 229.

pueda tener algunas coincidencias con los procesos civiles, siendo las normas reguladoras de estos últimos de carácter supletorio al proceso laboral, la naturaleza del derecho procesal laboral es privada, lo que lo hace una rama autónoma e independiente, que tiene su base en la forma justa de solucionar conflictos laborales que surgen a partir de las relaciones entre los propios trabajadores o entre estos y la administración en los diferentes ámbitos laborales. Lo cierto es que aún se está muy lejos de la justicia laboral, pero en espera del cambio, la LPCALE representa la ley insignia, con la total vigencia de sus normas, susceptibles de ser aplicadas a cada uno de los procedimientos que su título enuncia.

En el año 1980 se produjeron algunos cambios en el proceso de justicia laboral, introducidos por el Decreto-Ley No. 32/1980²⁴, que modificaba la LPCALE y derogaba la Ley No. 8/1977.

Este Decreto-Ley retiraba las facultades antes conferidas a los Consejos de Trabajo y las atribuía a los Tribunales Municipales Populares, competentes para conocer de las demandas por inconformidades con la aplicación de medidas disciplinarias; esto suponía que la justicia laboral se encontrara fuera de los marcos de los centros laborales y sólo era posible por la vía judicial, eliminándose así cualquier forma prejudicial de resolución de conflictos laborales.

Viéndolo desde un punto de vista, esta nueva situación proporcionaba un mejor control de la conducta disciplinaria, pero no aplicaba el principio de inmediatez, mediante el cual el órgano que dirime el conflicto se encuentra, sino en el mismo lugar donde se originó, próximo a este.

Esta nueva forma de justicia laboral lógicamente resultaba inconveniente para la mayoría de los trabajadores, por lo tanto, fue objeto de discusión y en el XVII Congreso de la CTC, se acordó trabajar por el establecimiento de un SJL que

²⁴ Ídem, p. 488.

contribuyera al fortalecimiento de la disciplina y resolviera la mayoría de las reclamaciones dentro de los centros de trabajo donde estas se originen.

Fue así que entró en vigor el D-L No. 176/1997 sobre el SJL, como su nombre lo indica, se encargaba de regular las principales violaciones que se consideran indisciplinas y las correspondientes medidas disciplinarias que son de aplicación, así como los órganos que son competentes para dar solución a los diferentes conflictos laborales que se susciten; en primera instancia e instancia prejudicial, el OJLB que se constituya en cada centro de acuerdo a las disposiciones del Decreto-Ley y en segunda instancia e instancia judicial, el Tribunal Popular competente.

El presente D-L No. 176/1997 regula además en su artículo 2, los principios procesales por los que se rige el sistema de justicia laboral en Cuba, enunciados por orden de la siguiente forma:

1. Principio de Inmediatez: por el cual el órgano primario al cual corresponde la solución del conflicto se encuentra en próximo al lugar donde este se origina.
2. Principio de comparecencia de las partes: para que los que resuelvan el conflicto obtengan directamente mayor claridad de los hechos mediante el conocimiento, en el mismo acto, de los relatos y argumentos de las partes.
3. Principio de celeridad: en virtud del cual las controversias deben ser resueltas con la mayor rapidez posible, sin que ello implique menoscabo de las garantías procesales debidas a las partes.
4. Principio de sencillez: por el cual se despoja el procedimiento de formalismos y solemnidades innecesarios.
5. Principio de Impulso de Oficio: ya que la conducción del proceso hasta su terminación se lleva a cabo sin necesidad de instancia de parte.
6. Principio de Oralidad: Por el predominio en el proceso de la forma oral.

7. Principio de Publicidad: ya que las comparecencias y otros actos procesales pueden ser presenciados por los trabajadores y, en su caso, por otras personas que no son partes en el conflicto.
8. Principio de respeto a la legalidad: en virtud del cual los integrantes de los órganos que resuelven los conflictos deben obediencia a la ley, así como el cumplimiento por las partes de los fallos firmes dictados por ellos.

El D-L No. 176/1997, necesitaba una legislación complementaria con el fin de poder implementar sus reglas, es por eso que se establece una norma dedicada a regular la constitución, competencia y funcionamiento de los OJLB, así como el procedimiento para la solución de los conflictos laborales en los centros de trabajo y la adecuación del uso de la vía judicial, esta fue la R/C No. 1/1997 que establecía las reglas a observar para la selección de los miembros del OJLB, sus facultades y el procedimiento de solución de los conflictos laborales en estos.

Los OJLB en cada centro de trabajo resultaron el ideal de justicia laboral y ciertamente lo son, teniendo en cuenta que es la instancia donde encuentran representación todas las partes del proceso laboral: la administración, los trabajadores y el sindicato; aplicándose el reconocido principio de inmediatez y la inmediación. Desde este punto de vista, constituyen un exponente de la democracia laboral, en la que el trabajador está libre de arbitrariedades, exigencias y pretensiones por parte de la administración.

De todo lo visto se puede resumir que en el presente no se cuenta con un proceso laboral independiente, como debiera ser, en pos de lograr una justicia laboral real y adecuada, pero en su defecto se faculta a los OJLB creados en cada entidad laboral, para conocer de las reclamaciones de los trabajadores por imposición de medidas disciplinarias, o por violación de sus derechos laborales, en instancia prejudicial, con aplicación supletoria de la LPCALE en un procedimiento ante los Tribunales, como instancia judicial.

1.3. Composición y organización de los Órganos de Justicia Laboral de Base:

Los OJLB constituyen la instancia primera que resuelve los litigios laborales. Se instituyen según el D-L 176/1997 sobre el cual se fundamentan en: sociedades mercantiles cubanas, empresas y uniones de empresas, entidades empleadoras de inversión extranjera, así como los contratos de asociación económica internacional, en los organismos de la administración central del estado, y los órganos estatales, unidades presupuestadas, en empresas y unidades dependientes de las organizaciones políticas, sociales y de masas, así como en otras entidades con capacidad jurídica para establecer relaciones laborales que se determinen por el MTSS.

Los OJLB se constituyen en las entidades que cuenten con 25 trabajadores o más, cada uno de ellos se compone por tres miembros efectivos (presidente, secretario y vocal), un miembro designado por la administración, otro designado por la organización sindical correspondiente a la entidad y el tercero será un trabajador elegido en asamblea. Cada miembro efectivo tiene un suplente, el que le corresponde al miembro elegido por los trabajadores es, valga la redundancia, elegido, y los demás suplentes son designados por la administración y el sindicato, según sea el caso.

Para ser miembro del OJLB se exigen determinados requisitos, los que están claramente establecidos en el artículo 13 de la R/C No. 1/1997, son los siguientes:

- a.) estar vinculado laboralmente;
- b.) tener buena actitud ante el trabajo y ser disciplinado;
- c.) observar buena conducta social dentro y fuera de su trabajo;
- d.) tener escolaridad adecuada para el desempeño de sus funciones y
- e.) No haber sido sancionado por infracciones de la disciplina laboral, salvo que haya sido rehabilitado.

Luego de que los OJLB están completos, se presentan tanto los miembros como los suplentes ante la asamblea de los trabajadores, en ella se elige a su presidente que será el facultado para convocar y dirigir las reuniones, así como la comparecencia de las partes.

El secretario del OJLB es seleccionado entre sus propios miembros, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley, el que se encargará de preservar los documentos, levantar las actas, enviar las citaciones y llevar la radicación del libro.

Los miembros efectivos del OJLB ejercen sus funciones por el término de tres años, al vencimiento de este período podrán ser ratificados o renovados y durante el mismo pueden ser sustituidos por cualquiera de las causales que enuncia la norma, de manera provisional o definitiva, debido a la jubilación del trabajador, fallecimiento, renuncia, terminación de la relación laboral, entre otras.

De acuerdo con Viamontes, los OJLB tienen el doble carácter de instancia primaria e inicial obligada, para conocer de las reclamaciones por la aplicación de medidas disciplinarias, la inobservancia de las disposiciones laborales en cuanto a la contratación, pago del subsidio por enfermedad común y profesional, lo mismo con el accidente común o de trabajo, las reclamaciones relacionadas con la retribución salarial, licencias retribuidas, licencia y pago de la prestación económica de la maternidad de la trabajadora, tiempo de trabajo y descanso y otros derechos laborales establecidos en la Ley e instancia definitiva con respecto a los conflictos surgidos por la aplicación de las medidas que no cambian la situación laboral del trabajador y si lo hace, es por un período de tiempo corto.

En el funcionamiento interno del OJLB deben tenerse en cuenta los principios y reglas siguientes²⁵:

²⁵MTSS: *Material para la capacitación de los Órganos de Justicia Laboral de Base del programa de Trabajadores Sociales*, 1 de diciembre del 2008.

- a) La responsabilidad de administrar justicia sólo puede cumplirse a cabalidad despojándose de toda simpatía o antipatía hacia alguna de las partes. El miembro del OJLB debe ser imparcial para poder valorar con equidad el hecho sometido a su consideración. De esta forma se logra la objetividad de los fallos que se dicten.

- b) Es necesario respetar y hacer respetar la legislación y las reglas de procedimientos establecidas. Es obligación del OJLB realizar los trámites del procedimiento dentro de los términos, con lo que se garantiza en la solución de los conflictos laborales, el principio de celeridad.

- c) Es importante exigir que las partes consignen y que el OJLB señale las fechas de los documentos que conforman el expediente, pues de omitirse, no permiten conocer si está actuando dentro de los términos establecidos o si la reclamación y la impugnación son extemporáneos.

- d) Los integrantes del OJLB deben dirigir su atención hacia todos los detalles integrantes del caso que se ventila, procurando que no se escape ninguno de interés que pueda tener influencia en la solución definitiva que se adopte. Esto puede lograrse estudiando previamente la reclamación y teniendo presente en la comparecencia, cuales aspectos deben ser precisados por las partes y testigos o demostrados por las pruebas, incluyendo las de peritos si los hubiere.

- e) No debe utilizarse el criterio de que sólo la administración debe probar lo que afirma y de que todo debe ser probado. De conformidad con el artículo 244 de la LPCALE cada una de las partes (trabajador y administración) debe probar los hechos que afirme y los que oponga a los alegados por la otra, aunque los hechos notorios por su publicidad y evidencia son apreciados por el OJLB sin necesidad de prueba. En los procesos laborales correspondientes tanto al trabajador como a la administración, deben probar lo que afirman o niegan,

salvo en aquellos casos o hechos que, por su evidencia y publicidad en el centro o que pueden constatarse fácilmente, deban ser apreciados por el OJLB sin necesidad de solicitar o disponer que se aporten o procuren pruebas excesivas, como sucede entre otros, en los casos de indisciplinas referidas a infracción del horario de trabajo; desobediencia; el maltrato de obra o de palabra; la pérdida o la inobservancia del Reglamento Disciplinario Interno de la entidad.

- f) El expediente laboral del trabajador al ser presentado por la administración debe ser revisado detenidamente por el OJLB con vistas a encontrar elementos de juicio que les permitan dictar un fallo justo.
- g) En el acta de la comparecencia se debe recoger lo fundamental de lo expuesto por cada una de las partes, los testigos y los peritos, si los hubiere, los que la firman junto con los miembros del OJLB. Se anexan al acta los documentos y los dictámenes presentados durante la comparecencia.
- h) El OJLB es colegiado, por lo que sus decisiones siempre son colectivas y se adoptan por la mayoría simple de votos, donde el de cada uno de sus miembros tiene igual valor.

La deliberación del caso es muy importante en la práctica de administrar justicia. En esta discusión para determinar el fallo, es necesario guiarse por lo que realmente quedó probado, analizando con serenidad la valoración del hecho, las condiciones personales del trabajador, la decisión que debe adoptarse basada en lo que establece la Ley u otra disposición legal.

Cada miembro de los OJLB durante las deliberaciones debe escuchar las opiniones de los restantes miembros, emitir libremente las suyas y en el momento de la votación, adoptar la posición que considere más justa, la que necesariamente no tiene que coincidir con la de aquellos, que lo designaron o

eligieron para integrarlo. Cuando se formula algún voto particular con respecto al fallo adoptado por mayoría, el miembro que sustenta el criterio diferente, presenta por escrito los fundamentos que posee, para que sea incorporado en el expediente.

Los OJLB están en condiciones de actuar una vez integrados con la composición establecida en la legislación y la metodología de la CTC, siempre que hayan sido presentados en la asamblea de trabajadores y tomen posesión con la recepción de la documentación del OJLB saliente, cuando así corresponde.

El OJLB tiene la función de impartir justicia y no de conciliar a priori los criterios o intereses de las partes del conflicto. Son órganos prejudiciales, pues resuelven las reclamaciones de los trabajadores como requisito previo y obligatorio para utilizar la vía judicial, por lo tanto no actúa como comisión de disciplina del centro, ni como órgano conciliador.

Es obligación del OJLB realizar los trámites del procedimiento dentro de los términos establecidos en la legislación, para garantizar el cumplimiento del principio de celeridad en la solución de los conflictos laborales.²⁶

1.3.1 Características de los Órganos de Justicia Laboral de Base:

Según Viamontes [op. cit.], los OJLB se caracterizan de la siguiente manera:

- Son órganos primarios: constituyen una instancia inicial, es decir, son la primera instancia a la que debe acudir el trabajador siempre será este y nunca acudirá la administración, pues esta fue la parte de la relación laboral que tomó una determinación o medida que afectó a la otra.

²⁶MTSS: *Capacitación sobre la disciplina laboral a los Órganos de Justicia Laboral de Base*. Material No. 9, 17 de noviembre de 2010.

- Son instancia prejudicial: esta característica se deriva de la anterior y se explica por sí sola.
- Son órganos obligatorios en la solución de los conflictos laborales: esto significa que no puede ocurrir que la parte afectada el trabajador acuda directamente a reclamar ante el Tribunal Municipal Popular, sino que por sus mencionadas características de órgano primario y prejudicial, el trabajador debe acudir a él.
- Son órganos sindicales: aunque el MTSS cuente con el concurso de la CTC y los Sindicatos Nacionales, con la participación del resto de los OACE y otras entidades y con la contribución en cada territorio de los Consejos de Administración y las Direcciones de Trabajo y tenga la responsabilidad, prevista por el Artículo 9 del D-L No. 176/1997 de organizar, atender, orientar, capacitar y garantizar el funcionamiento, los OJLB tienen una esencia sindical, precisamente para evitar que puedan ser identificados con los intereses de las administraciones de las entidades laborales; estas sólo deberán suministrar la información y los documentos necesarios para la solución de los conflictos laborales y facilitan los medios a su alcance para el funcionamiento de los OJLB y propician la capacitación de sus integrantes en la legislación laboral.

1.4 Procedimiento Laboral ante el Órgano de Justicia Laboral de Base:

Todos los procedimientos son aplicados a cada una de las funciones del Estado. En el caso de los procedimientos laborales el SJL cubano, cuenta con cuatro procedimientos específicos, previstos en la legislación, estos son:

1. El procedimiento ante los Órganos de Justicia Laboral de Base.
2. El procedimiento ante el Tribunal Municipal Popular.
3. El procedimiento de Revisión.

4. Los procedimientos Especiales.

El procedimiento ante los OJLB es uno de los más importantes en el orden laboral, pues constituye el primer recurso al que debe acudir un trabajador en ocasión de reclamar la imposición de una medida disciplinaria o la vulneración de sus derechos laborales. Es este procedimiento un recurso obligado de carácter prejudicial, pues soluciona las controversias laborales en una instancia extrajudicial, totalmente independiente del procedimiento ante los órganos jurisdiccionales.

Los OJLB tienen el doble carácter de instancia primaria y a la vez definitiva, lo que quiere decir que todos los asuntos comienzan ante esta instancia y en la mayoría de las ocasiones terminan en ella. El procedimiento laboral que se lleva cabo ante el OJLB, es regulado por la R/C No. 1/1997 y tiene comienzo, según su artículo 31, con la reclamación del trabajador.

Este último puede reclamar por inconformidades con las medidas disciplinarias aplicadas por las administraciones, inobservancia de la legislación vigente en cuanto a contratación, retribución salarial, paga del subsidio por enfermedad y accidente, licencia y pago de la prestación económica a la trabajadora embarazada, vacaciones anuales pagadas, licencias retribuidas, tiempo de trabajo y descanso y otros derechos laborales establecidos en la legislación, violaciones de las normas y procedimientos establecidos por la Ley para el ingreso, la promoción o selección de los trabajadores a cursos de capacitación, inconformidades con la decisión final del jefe facultado para aplicar el principio de idoneidad demostrada, con las excepciones que establece la Ley, inconformidades por violaciones en las normas y los procedimientos para la evaluación del desempeño e inconformidades en materia de disciplina de los trabajadores designados que no son dirigentes ni funcionarios al amparo de la Resolución No 15 de 18 de abril del 2000 del MTSS.²⁷

²⁷Idem

Cualquiera de los miembros del OJLB puede recibir un escrito o solicitud verbal sobre la impugnación de una medida disciplinaria o reclamación de un derecho. El miembro del OJLB que la reciba debe darle traslado al presidente o al secretario, pues ni este último, ni ningún otro miembro, está facultado para individualmente admitir o no la reclamación. Cada miembro debe evitar expresar a los interesados criterios personales, que puedan considerarse que comprometan la decisión del OJLB sobre los conflictos que estén conociendo o que puedan presentarse.

El trabajador que reclama la imposición de una medida disciplinaria tiene el término de 7 días hábiles siguientes a su notificación para realizar la solicitud, ya sea verbal o escrita ante el OJLB de su entidad. Los trabajadores que reclaman derechos laborales tienen el término de 180 días naturales para formular las reclamaciones; con respecto a la acción para entablar demandas acerca de las violaciones del régimen salarial y de seguridad social a corto plazo de los trabajadores esta no está sujeta a término legal.

Cuando las reclamaciones no se presentan ante el OJLB en término y se dejan transcurrir estos, se considera que la acción ha prescrito y la reclamación será desestimada por este, emitiendo la correspondiente resolución, declarando extemporánea la solicitud del trabajador.

Los miembros del OJLB tienen el término de 10 días para examinar las reclamaciones. Si como resultado de este examen, el OJLB no se considera competente para conocer del asunto, o este ya ha sido juzgado con anterioridad o se haya presentado fuera de término, se procede a dictar directamente la resolución, desestimando la cuestión o de considerarlo necesario, se pueden realizar previas investigaciones y prácticas de pruebas que se deben incluir en la celebración de la comparecencia pública, esto se hace constar también por resolución debidamente argumentada.

El presidente del OJLB debe citar a las partes involucradas en el proceso para la comparecencia, la cual nunca deberá realizarse en horario laborable. De este trámite se emitirá copia a la administración para que se instruya de su contenido, en el término de 10 días hábiles. El OJLB deberá además, realizar todas las gestiones que consideren convenientes, con el objetivo de esclarecer los hechos que se presenten ante él y deberán brindar la información necesaria a las partes para que estas puedan proponer las pruebas que estimen útiles en el proceso, las que serán analizadas oportunamente con el fin de rechazar aquellas que no guarden relación con el asunto. Contra la decisión del OJLB desestimando pruebas, no cabe recurso alguno.

Las partes comparecen y actúan por sí ante el OJLB, el trabajador puede ser representado por un dirigente sindical, un compañero de trabajo o por un pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad. La designación del representante la realiza él mismo mediante escrito o de forma verbal ante el OJLB, este representante está facultado para actuar en todos los actos procesales, con excepción de los que el propio trabajador le haya prohibido.

En la fecha y hora fijada para la celebración de la comparecencia, el OJLB se constituye con todos sus miembros, dirigidos por su presidente, y en una audiencia pública estos proceden a conocer de la reclamación y a practicar las pruebas admitidas; de todo lo cual el secretario levanta el acta, que forma parte del expediente de reclamación en el que están incluidos además, el propio escrito de solicitud de reclamación, la Resolución mediante la cual se impuso la medida si se trata de materia de disciplina, la citación de las partes, los testigos y terceros afectados si los hubiere, las pruebas documentales y dictámenes, tales como: el expediente laboral del trabajador, evaluaciones del desempeño y otras y además la Resolución del OJLB y su notificación, así como cualquier otro documento que esté relacionado con el asunto. En caso de continuar el asunto por vía judicial, se remite este expediente al Tribunal cuando corresponda.

Durante la comparecencia pública se practican las pruebas cuidadosamente y cuando el OJLB considere que no son suficientes para esclarecer el asunto, este dispone de 3 días hábiles para realizar otras investigaciones que crea necesarias. Una vez realizada la deliberación y practicadas las pruebas, los miembros del OJLB adoptan colectivamente y por mayoría de votos la decisión del caso y emiten una resolución en el término de los 5 días hábiles posteriores, la cual tiene obligación de notificar a las partes al día siguiente de dictada la misma.

Pueden darse casos de incomparecencia de las partes por disímiles motivos, en los cuales el OJLB debe actuar acorde a lo establecido en el artículo 40 de la R/C No. 1/ 1997.

Las Resoluciones de los OJLB sin que sea un requisito de que estén redactadas en lenguaje jurídico, deben ser confeccionadas de manera tal que para quienes las lean no quepan dudas de cual es la decisión adoptada y los fundamentos de hecho y de derecho que se apreciaron o constataron por el OJLB para ello.

En las Resoluciones el número de expediente debe coincidir con el que le corresponde en el Libro de Radicación. Debe identificarse el OJLB con mención expresa del centro de trabajo y territorio donde está constituido; el número de resolución es consecutiva por cada año calendario. En el encabezamiento de la resolución se hará constar nuevamente el número del expediente, así como los nombres, apellidos, dirección del domicilio del reclamante y su afiliación sindical. También se consigna la denominación de la entidad laboral, el organismo a que está subordinada y su dirección.

En el primer POR CUANTO se expresan los hechos que motivan la reclamación (sea la imposición de una medida disciplinaria o la presunta violación de un derecho laboral) y la solicitud o pretensión del reclamante (ya sea impugnar una medida disciplinaria o el reconocimiento de un determinado derecho laboral).

Además debe escribirse brevemente los fundamentos de la reclamación y de las pretensiones.

En el segundo POR CUANTO se expondrán las pruebas realizadas y se consignarán los hechos que quedaron demostrados o aquellos que se apreciaron como evidentes, durante la comparecencia o las investigaciones realizadas por el OJLB.

En el tercer POR CUANTO el OJLB consignará las valoraciones hechas como resultado del análisis de los hechos, de las pretensiones de las partes, de lo probado o apreciado y los fundamentos legales en que basa su decisión.

En la parte Resolutiva Primera se declara la decisión o fallo del OJLB (el cual puede ser con lugar, con lugar en parte, sin lugar o no competente), con respecto a la reclamación del trabajador o su pretensión o solicitud y por último se dispone lo que proceda o se corresponda con la declaración. En la segunda parte se consigna si el fallo o decisión puede ser demandado al Tribunal Municipal o no y dentro de qué término. Se añade el municipio y la fecha en que fue adoptado el fallo del OJLB. Se consigna los nombres, apellidos y firmas de los miembros actuantes del OJLB.²⁸

El procedimiento laboral ante OJLB termina con la notificación del fallo, el cual se consigna en Resolución fundamentada y tiene carácter definitivo, pudiendo recurrir a la vía judicial sólo en los casos de inconformidades de las partes en materia de derechos laborales y de disciplina cuando las medidas consistan en traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba el trabajador, o la separación definitiva de la entidad, pues sólo en estos casos tienen competencia para actuar los Tribunales Municipales Populares.

²⁸ MTSS: *Indicaciones para mejorar la actuación y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base*, Material No. 1, 23 de abril de 2004.

Capítulo II: Correspondencia de los OJLB, con la legislación en que se fundamentan, eficacia de su actuación. Análisis de los métodos de encuesta y entrevista. Determinación de los factores que inciden en la deficiente actuación del OJLB en los centros laborales del municipio de Sancti Spíritus.

Capítulo II: Correspondencia de los OJLB, con la legislación en que se fundamentan, eficacia de su actuación. Análisis de los métodos de encuesta y entrevista. Determinación de los factores que inciden en la deficiente actuación del OJLB en los centros laborales del municipio de Sancti Spíritus.

2.1 Valoración del Decreto-Ley 176/1997 y su complementaria la R/C No. 1/1997, su correspondencia con la realidad cubana:

Las legislaciones deben adaptarse a las transformaciones que experimenta la sociedad; y si bien es cierto que el SJL cubano ha demostrado su eficacia con el establecimiento de un órgano primario de solución a los conflictos laborales, en el propio lugar donde estos se desarrollan, mediante la implementación del D-L No. 176/1997 y a la R/C No. 1/1997, es preciso que en los momentos actuales se valore la norma que los regula en pos de lograr un perfeccionamiento, no de los OJLB., sino de la justicia laboral que estos ejercen.

Los OJLB, resultan un ejemplo del cumplimiento de uno de los principios fundamentales en que se sustenta la administración de justicia laboral, que es la celeridad en la solución de los conflictos, así como la intermediación.

El D-L No. 176/1997 en su tercer POR CUANTO plantea ser el resultado de una evaluación que aconsejaba aplicar en el país un SJL que abarcara a la mayoría de las actividades y a los trabajadores, pero que además, contribuyera al fortalecimiento de la disciplina y estuviera regido por los principios procesales, que brinden las adecuadas garantías a las partes y donde el colectivo laboral desempeñara una función importante.

La interpretación de esto es simple, esta norma sobre SJL goza de buena técnica jurídica, pues con ella se logra establecer un procedimiento ágil que brinda todas las garantías jurídicas e incluye al colectivo de trabajo en la solución de los conflictos, esto último es importante, pues no se puede olvidar que Cuba, como Estado socialista formado principalmente por obreros, trabajadores, intelectuales y campesinos, debe levantarse sobre sólidas bases de justicia laboral, con el fin de ofrecerle a esta masa trabajadora, la adecuada protección de sus principales derechos laborales.

Pero la excelencia de la norma no radica en todo su articulado, lo cual demuestra que algunas de sus disposiciones deben ser revisadas porque no están en concordancia con la realidad social. Este argumento es fácil de ejemplificar sólo haciendo alusión al Artículo 8 del D-L No. 176/1997, el cual declara al OJLB como instancia definitiva con respecto a la aplicación de medidas disciplinarias que no modifican o lo hacen por un tiempo determinado, el estatus laboral del trabajador.

Esto trae como consecuencia la insatisfacción del trabajador reclamante. El hecho de que esta instancia prejudicial de solución a los conflictos laborales pueda dictar fallos que el trabajador no tiene posibilidad de impugnar ante los Tribunales competentes, en los casos que la Ley prevé, induce a que existan asuntos en los que las decisiones de los OJLB no son ajustadas a los términos y leyes procesales, pues algunas veces sus miembros no logran cumplir cabalmente con lo establecido para la práctica de pruebas, o los fallos se adoptan sin la participación de todos los miembros actuantes del OJLB, incluso sin la participación del administrativo facultado para imponer la medida disciplinaria, entre otras.

En cualquier circunstancia el trabajador queda indefenso ante el fallo en su contra emitido por el OJLB y pesa sobre él una sanción que puede ser injusta y de hecho lo es si no se está cumpliendo con lo establecido en las disposiciones legales, lo

que se convierte en una violación del principio del respeto a la legalidad socialista. Todo lo cual en nuestro sistema resulta nocivo para los intereses de la sociedad, de ahí la necesidad objetiva de combatir las ilegalidades. Súmenle a esto, que un trabajador insatisfecho pierde la fe en el actuar del OJLB y además en el SJL que lo ampara.

Otro ejemplo de lo que se ha estado analizando con respecto al D-L No. 176/ 1997 y su complementaria la R/C No. I/1997, lo ha citado Rodríguez Ferrer²⁹ al exponer una de las causas por las que el principio de celeridad es lesionado, planteando que “[...] es muy común que la comparecencia no se efectúe dentro del término de los 10 días hábiles contados a partir de que el trabajador entregue su reclamación como se prevé en el Artículo 37, primer párrafo de la Resolución Conjunta No. 1/1997 del MTSS y el TSP, sino que los miembros de los Órganos tienen la creencia que cuentan con el término de 24 días hábiles previsto en el Artículo 21 del Decreto-Ley No. 176/1997 para proceder a realizar la comparecencia.”

El artículo 21 del D-L No. 176/1997 se refiere al término con que cuenta el OJLB para emitir un fallo y notificarlo a las partes, que es de hasta 24 días hábiles, es decir, este plazo sólo es la unidad de todos los términos que se utilizan en el procedimiento de solución de un conflicto. En tanto el artículo 37 de la R/C No. 1/1997 se refiere al término que tiene el OJLB, luego de examinada la reclamación y realizadas las investigaciones correspondientes, para llevar a cabo junto a las partes, la comparecencia, el que es de 10 días hábiles, o sea, estos 10 días son parte de los 24 días con que cuentan los miembros del OJLB para dictar un fallo, que es lo que tiende a confundir a la hora de ser interpretada la Ley.

Lo antes expuesto da pie a una reflexión que será tratada más adelante en otro

²⁹RODRÍGUEZ FERRER, Yankel: *La primera instancia en la solución de conflictos laborales en Cuba, 2010*, disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos81/primera-instancia-solucion-conflicos-laborales-cuba/primera-instancia-solucion-conflicos-laborales-cuba.shtml>, consultado: 20 de enero de 2011.

epígrafe, ¿por qué tienen la falsa creencia, los miembros del OJLB, de contar con 24 días para efectuar comparecencia? . Cuando se analizó la organización de esta instancia se pudo constatar que no es requisito para ser parte de ella, tener conocimientos técnico-jurídicos, lo que influye que en la mayoría de los casos no estén preparados para interpretar correctamente las normas legales, sobre las cuales se deben apoyar para ejercer exitosamente la justicia laboral. Es por ello que las autoridades encargadas están obligadas a desarrollar una actividad de capacitación a los miembros del OJLB, actividad que no se está realizando adecuadamente, pues aún subsisten deficiencias como la analizada.

En este sentido, el principio de sencillez, que despoja el proceso de los formalismos innecesarios, sería mejor aplicado y aprovechado por personas con preparación jurídica para hacerlo valer eficazmente, entiéndase que estas son las más idóneas y poseen las herramientas teóricas doctrinales necesarias para desarrollarse dentro de un proceso de solución de conflictos laborales.

Otro aspecto interesante resulta el artículo 13, inciso d.) de la R/C No. 1/1997, que dispone como uno de los requisitos para ser miembro del OJLB, que el trabajador tenga la escolaridad adecuada para el desempeño de sus funciones, lo cual es algo obvio, pues si este está ocupando una plaza dentro de determinado centro laboral es porque cumple con las condiciones para desarrollar determinada actividad, ya sea manual o intelectual y dentro de estas condiciones está indudablemente, tener la escolaridad adecuada para ejercer las funciones que el contenido de trabajo exige.

Estamos en presencia de una laguna legislativa que no deja aclarada una cuestión que tomaría otra relevancia si se tiene en cuenta desde el punto de vista a tener, por interpretación de la norma, que la escolaridad debe ser adecuada para poder solucionar un conflicto laboral y no para ejercer las funciones propias de la plaza que ocupa.

Esto traería consigo que se determine una escolaridad que se considere adecuada para ser parte de los OJLB, y aún así sería muy difícil hacerlo sin "discriminar a las personas por su nivel cultural" pues nada que ver tiene la escolaridad con las posibilidades de asimilar conocimientos. De aquí la insoslayable importancia que tiene la capacitación que reciban, con el propósito de que estén bien preparados al enfrentarse a la solución de un conflicto laboral.

Si lo que se precisa son personas mejor habilitadas para desempeñarse en la difícil tarea de administrar justicia ante un conflicto laboral, el término escolaridad debería ser manejado de forma diferente en la R/C No. 1/1997, pues en varias ocasiones, por más que se desarrolle una excelente capacitación, algunas personas no son idóneas, ni tan siquiera para entender la Ley, lo que luego repercute negativamente a la hora solucionar un conflicto laboral.

Para integrar el OJLB el trabajador debe ser disciplinado, tener buena conducta social y buena actitud ante el trabajo, pero además, y sería lo ideal, debería tener por lo menos los mínimos conocimientos de la legislación vigente en materia de justicia laboral, lo que sería un camino adelantado para quienes se encargan de capacitarlos, pues sucede que no todas las personas tienen el mismo nivel de entendimiento y eso influye para desarrollar una actividad u otra, lo que quiere decir, que mientras algunos están mejor preparados para solucionar conflictos laborales, otros no pueden casi ni opinar sobre determinado asunto.

2.2 Análisis del método Entrevista:

Con el objetivo de conocer los estados de opinión sobre el funcionamiento de los OJLB creados en las entidades del municipio de Sancti Spíritus, así como el nivel de eficacia y validez que estos han alcanzado en los momentos actuales, se realizaron entrevistas a personalidades representativas que tienen que ver con la actividad y a un miembro de un OJLB de determinadas empresas y unidades presupuestadas.

En la entrevista realizada a Yunia Díaz León; Especialista en Legislación Laboral y Seguridad Social, de la Dirección Provincial de Trabajo, se pudo conocer que actualmente funcionan en el municipio de Sancti Spíritus, 270 OJLB, cuyas capacitaciones se planifican en base a la legislación vigente, las cuales se realizan 2 veces al año y en algunas ocasiones una sola vez. Los materiales que se imparten son enviados por el MTSS y en cada capacitación se analizan el D-L No. 176/1997 y la R/C No. 1/1997 como uno de los puntos más importantes. Por otra parte, el Instituto Provincial de Estudios Laborales (en lo adelante IPEL) ofrece cursos de capacitación a los miembros de los OJLB, los que resultan positivos pues son impartidos por profesores graduados en Derecho.

Hasta aquí todo parece marchar bien, sin embargo, debería considerarse si es suficiente que habiliten a los miembros de los OJLB sólo una o dos veces al año. Capacitaciones que según refiere la especialista duran en dependencia de la dimensión de los materiales que son enviados por el MTSS, es decir, que generalmente solo ocupan un día para preparar a los miembros del OJLB, tiempo aparentemente suficiente para proporcionar una buena capacitación, independientemente de los cursos que desarrolla el IPEL, que en verdad tampoco son muchos.

Otra cosa es la calidad de la capacitación que se imparte, la cual se comprobó que es buena, no obstante, de esto no depende solamente la preparación de los miembros de los OJLB, pues en ello tiene que incidir además, la disposición y el sentido de la responsabilidad de quienes conforman la instancia.

Al preguntarle a Yunia su valoración sobre el funcionamiento de los OJLB, explicó que en realidad hay varios que no tienen un buen funcionamiento, pero que no puede generalizar pues otros se desempeñan muy bien, mencionó que dos de los factores por los que no tienen una buena actuación los OJLB en el municipio de Sancti Spíritus son:

- **La elevada carga de trabajo que tienen los miembros de los OJLB;** pues es sabido que cada uno ocupa una plaza por la que tienen determinadas responsabilidades, por ello la mayoría de las veces, la tarea de administrar justicia se vuelve algo secundario, lo que incide negativamente en la celeridad de los procedimientos.
- **Miedo a represalias por parte de la administración;** se explica por sí sola y tiene que ver con la ética de trabajo que tenga el administrativo. La Revolución necesita cuadros honestos dirigiendo a los trabajadores, hombres de bien con suficiente moral para exigir disciplina y con suficiente ética para exigir respeto a cada obrero o trabajador y además para tener respeto hacia las decisiones que se tomen por ellos, siempre y cuando estas sean acertadas. Las hostilidades no ayudan, entorpecen, y nos hacen débiles, porque la propia necesidad de las personas muchas veces las obliga a doblegarse.

En la misma entrevista se pudo conocer que los trabajadores pueden acudir a las Direcciones de Trabajo del municipio y a la Fiscalía para plantear sus quejas, refiriendo la especialista que las causales mayores están relacionadas con la violación de los términos procesales por parte los OJLB, lo que demuestra la deficiente actuación de la mayoría de los OJLB.

En una visita realizada a la Dirección Municipal de Cultura y Arte del municipio de Sancti Spíritus, se entrevistó a la compañera Belkis Nazco Hernández, miembro del OJLB de esa entidad, pudiéndose conocer que su OJLB estaba compuesto por 5 miembros, lo que constituye una deficiencia, pues según el artículo 9 de la R/C No. 1/1997 los OJLB deben estar integrados por seis miembros, tres efectivos y tres suplentes.

En cuanto a la capacitación, planteó que la recibían una vez al año y que otras veces ellos mismos la solicitaban a la Dirección Provincial de Trabajo, dijo sentirse satisfecha con las capacitaciones, aunque a veces les era muy difícil entender la

Ley, que en los casos más delicados que llegaban al OJLB necesitaban asesoría de personas con conocimientos jurídicos, pues no sabían como actuar, además porque los miembros de OJLB son muy inestables en la actividad.

Plantea Belkis que las causas de la inestabilidad de los miembros del OJLB en la entidad tienen que ver con el éxodo de personal en algunos casos y en otros la negativa de continuar realizando esta actividad y de contar con trabajadores que se les ha aplicado medidas disciplinarias, es por ello que constantemente tienen que renovar la instancia, lo que conlleva a que necesiten ser nuevamente capacitados.

Lo cierto es que cada vez que se renueva este OJLB los integrantes están menos preparados para administrar justicia, pues no tienen la adecuada capacitación y esto en algunas ocasiones los conduce a parcializarse con la administración que ante el trabajador, generalmente adquiere mayor credibilidad.

Estas no son las únicas deficiencias que presenta este OJLB Cuando se indagó por el tiempo máximo que demoraban en resolver un conflicto, se conoció que han tenido en trámite, hasta más de un mes determinada reclamación. Esto constituye una violación del principio procesal de celeridad en el proceso, el que debería ser más respetado, por cuanto es el principio que profesa la excelencia del SJL cubano.

Se realizó además una entrevista al Especialista en Legislación Laboral y Seguridad Social, de la Dirección Municipal de Trabajo, Roberto Román Cepeda, quien es el encargado de atender los 270 OJLB que funcionan en el municipio de Sancti Spíritus. Explicó con respecto a las capacitaciones de los integrantes del OJLB, que en su contra tenía el hecho de no poder facilitarles a ellos folletos impresos con la legislación vigente en materia de justicia laboral, legislación que resulta necesaria a fin de que puedan desempeñar sus funciones eficazmente.

Ciertamente el país no cuenta con los recursos suficientes para poner a disposición de los miembros de los OJLB materiales impresos para su superación, en su defecto, el propio Roberto en la entrevista dijo; que generalmente sugiere que se utilicen dispositivos de almacenamiento de datos como memorias flash u otros, pero que esto resulta peor, pues muchas veces los miembros de los OJLB de las diferentes entidades envían personas que no tienen vínculo alguno con la actividad a copiar las legislaciones, creen los integrantes del OJLB que ya están capacitados, pero como mismo afirmó el especialista, no es suficiente que tengan en sus manos las leyes si no saben interpretarlas.

Esto es en el mejor de los casos, cuando aunque sea de esta forma tienen acceso a la legislación, otros OJLB no tienen las posibilidades de adquirir los folletos de capacitación, pues no cuentan con las condiciones materiales ni para copiarlos digitalmente, ni para almacenarlos luego en una computadora, ejemplo muy frecuente es el caso de las panaderías.

Las capacitaciones se imparten no solo con el objetivo de que los miembros de los OJLB dominen la legislación en materia de justicia laboral, sino también con el objetivo de que sepan trabajar con ella y enfrentarse a los disímiles conflictos de manera efectiva.

Lo planteado anteriormente pudiera ser escaso argumento para justificar un deficiente funcionamiento de los OJLB, por cuanto es de suponer que si no cuentan con los recursos para adquirir las regulaciones de forma digital, es su deber asistir personalmente a las capacitaciones que se imparten, pero se pudo verificar en la entrevista a Roberto que la mayoría de los miembros que se citan a seminarios no asisten, justificando su ausencia con la carga de trabajo que tienen en su centro laboral, lo que nos da la medida del elevado nivel de desinterés que tienen muchos de los integrantes de los OJLB en la actividad de administrar justicia.

En cualquier caso ser parte del OJLB de una entidad no produce recompensas, ni de orden moral a sus integrantes, por cuanto esta es una actividad de carácter voluntario, por la cual no se recibe crédito alguno, los trabajadores lo piensan para ser miembros del OJLB, según la opinión del Especialista municipal, esto se debe a que creen que desempeñar las funciones de administrar justicia en el centro de trabajo ante un conflicto laboral, les traería problemas, tanto con la administración como con los trabajadores.

Planteó Roberto, que por estas razones mencionadas y otras, la mayoría de los OJLB en el municipio de Sancti Spíritus no tienen una eficiente actuación y aunque no se pueda generalizar esta opinión, la realidad es que estos fluctúan mucho, debido a la poca estabilidad de sus miembros que cada vez están menos preparados para dar respuesta a las reclamaciones de los trabajadores y por otra parte influye el nivel cultural de estas personas, que en algunos centros es muy bajo y si se hace difícil conseguir que se constituya el OJLB en estas entidades, más difícil es conseguir que funcionen adecuadamente, brindando todas las garantías procesales que exige el procedimiento ante él.

Durante el tiempo que se estuvo entrevistando al Especialista Roberto Román se conoció además que él es el único encargado de controlar la actuación de los OJLB a nivel municipal, lo que resulta excesiva responsabilidad para una sola persona, téngase en cuenta que es casi imposible estar al pendiente del funcionamiento de 270 OJLB. Aunque asegura que esta no es la causa por la que no pueda verificar los fallos de los OJLB, lo atribuye a que casi ningún OJLB de las entidades del municipio les envían las resoluciones donde emiten sus fallos, a pesar de que él ha orientado que les deben hacer llegar estos documentos.

Del análisis efectuado de la entrevista a Roberto Román se determinaron entre las principales violaciones de los OJLB, las siguientes:

- Violación de los términos procesales (demora en resolver los conflictos

laborales y no envió o retraso en elevar el expediente del asunto al Tribunal Municipal, en el caso de que las medidas tengan reclamación ante este).

- Entidades en las que están incompletos los OJLB o no los tienen constituidos.
- Elección de los miembros efectivos y suplentes de los OJLB sin tener en cuenta las formalidades que exige la Ley.
- Violaciones de procedimiento en las resoluciones que emiten los OJLB solucionando determinado conflicto laboral.
- Celebración de comparecencias privadas, cuando en realidad deberían ser públicas, excepto en los casos que dispone la Ley.

Además de las entrevistas analizadas, se entrevistó al compañero Rubén Eduardo Guevara Jardí, experto abogado laboralista en el municipio de Sancti Spíritus, quien dio su opinión acerca del funcionamiento de los OJLB en los momentos actuales. Refirió este que a pesar de que somos un país de obreros, el Derecho Laboral en Cuba es el único que no cuenta con la doble instancia y que los OJLB tienden a fluctuar mucho, por lo que en la mayoría de las ocasiones sus miembros necesitan ser nuevamente capacitados, lo que atenta contra las soluciones que pueden brindar, que en su opinión quiere decir, que no son solventes.

Plantea además que aunque los OJLB constituyen una forma de participación de los trabajadores en la administración de justicia, debería existir como antes el recurso de apelación ante el Tribunal Provincial Popular, pues asegura que más del 90% de las apelaciones que realizó cuando existía este recurso fueron declaradas Con Lugar, es por ello que no aprueba una correcta actuación de los OJLB en la actualidad y refiere que se está viendo una tendencia a “administrativizar” la justicia laboral, ejemplifica con el proceso de reducción de plantillas infladas en los centros laborales, donde los Tribunales no tienen

participación en las reclamaciones relacionadas con la disponibilidad de los trabajadores.

Otra de las opiniones obtenidas sobre la actuación de los OJLB fue de la abogada del Bufete Colectivo Municipal de Sancti Spíritus Lídice Valdivia Martín, quien expuso que esta instancia de carácter prejudicial, está funcionando extralimitándose en las facultades que le ha conferido la Ley, sin generalizar en esto.

Ejemplificó este argumento con el supuesto de una reclamación de un trabajador inconforme ante el Tribunal competente, donde la Ley ha previsto que esta operación se realice por conducto del OJLB, y este último se atribuye facultades que no le competen, y hasta determinan si es procedente o no el escrito del trabajador, pronunciándose inclusive en función de la extemporaneidad en la entrega de este documento, cuando en definitiva el único facultado para disponer sobre este asunto es el propio Tribunal, en tanto la labor del OJLB es solo recibir y elevar el escrito.³⁰

Como se ha visto no es muy positiva la opinión obtenida de las últimas entrevistas, lo que corrobora el hecho de que existe una deficiente actuación de los OJLB en las entidades laborales del municipio de sancti Spíritus.

Es importante hacer referencia a la entrevista realizada a la compañera Yamil Castro Rodríguez, Inspectora Supervisora Integral del Trabajo, abogada de la filial de la Oficina Nacional de Inspección al Trabajo (en lo adelante ONIT), una de las

³⁰ R/C No. 1/1997: Artículo 50: La demanda se presenta ante el Órgano que resolvió la reclamación inicial en original y copias para las partes interesadas, dentro del término de 10 días hábiles siguientes al de su notificación. Dicho Órgano la hace llegar al Tribunal competente dentro del término de 3 días hábiles, con el expediente formado para conocer la reclamación.

El Órgano por ninguna razón puede rechazar el escrito de demanda, y se limitará a trasladarlo junto con el expediente al Tribunal Municipal Popular el que decidirá lo que proceda.

más relevantes, pues aportó acerca de la determinación de un factor elemental por el cual el OJLB no cobra en nuestros días la eficacia que debiera por las propias facultades que la Ley le atribuye.

Refirió Yamil que uno de los principales problemas que presentan actualmente los OJLB en el municipio de Sancti Spíritus es que son morosos en la solución de los conflictos laborales, y que muchas veces la Dirección de Trabajo necesita hacer presión sobre ellos para que estos funcionen.

Pero la gravedad del asunto no está en el argumento anterior, sino en la actuación negligente de las administraciones, quienes en la mayoría de los casos no respetan las decisiones tomadas por los OJLB. En la propia entrevista se constató que muchas de las Resoluciones que son emitidas por los OJLB no se cumplen por parte de los administrativos, cuando la Ley dispone imperativamente que estas deben ser efectuadas.

Explicaba la inspectora que las quejas de los ciudadanos que siempre llegan a ella son relacionadas con lo planteado anteriormente, en estos casos es su deber verificar estas y la veracidad de los planteamientos hechos, si resulta procedente multar a los responsables, sobre la base de lo dispuesto en el Decreto No. 246/2007, y así lograr el cumplimiento de los fallos que dictan los OJLB.

Considerando estos planteamientos hechos por Yamil, es alarmante que los OJLB con todas las facultades que les ha concedido la Ley, se muestren tan endeble y desprovistos de herramientas para hacer cumplir las resoluciones que son dictadas por ellos, teniendo en cuenta que una de las mayores consecuencias que trae el incumplimiento de los fallos establecidos por ellos, es la consecuente indemnización del trabajador afectado.

De las entrevistas realizadas se puede concluir que ciertamente la mayoría de los OJLB de las entidades laborales del municipio de Sancti Spíritus, han perdido

eficacia y presentan una deficiente actuación que va en detrimento de la legalidad, la cual se ha quebrantado.

Será muy tarde, si ya no lo es, cuando se haga conciencia de la necesidad de aceptar las faltas que se cometen en el proceso de solución a los conflictos de trabajo, porque ya, muchos piensan que no hay justicia laboral en Cuba, lo cual no es verdad, ni puede serlo en el pensamiento de los ciudadanos de un país que ha brindado a todos por igual las mismas posibilidades, de educación, salud, cultura y justicia.

2.3 Análisis del método Encuesta:

Se realizó un estudio a través de la aplicación del método de la encuesta, cuyo cuestionario puede ser consultado en el anexo No. VII de la tesis. Esta se aplicó en 24 entidades laborales del municipio de Sancti Spíritus, entre ellas, unidades presupuestadas y empresas nacionales radicadas en el municipio. Las encuestas fueron procesadas a través del procesador Microsoft Excel y los resultados obtenidos se incorporaron a gráficas de barras que pueden ser revisadas en los anexos del No. VIII al No. XII.

Los 24 centros encuestados representan estadísticamente el 20% de la totalidad de entidades laborales que radican en el municipio de Sancti Spíritus. En cada una de estas entidades se encuestaron al 10% de su plantilla cubierta, lo que da un total de 186 trabajadores a los que se les aplicó este método. El 15% de estas personas encuestadas resultaron ser dirigentes sindicales y el 85% trabajadores, de estos, el 65% son técnicos, el 19% son obreros, el 10% son dirigentes y el 9% de servicios.

De acuerdo con el análisis de las respuestas al cuestionario planteado, se obtuvieron los siguientes resultados:

- En la **Pregunta No.2:** el 76% de los encuestados tiene conocimiento de la existencia de un OJLB encargado de solucionar los conflictos laborales que se susciten en el ámbito de trabajo, en tanto el 25% no conoce o no sabe de este asunto.

- En la **Pregunta No.3:** el 96% de las personas que se encuestaron no conocen la normativa en la que se fundamenta la actuación de los OJLB, y sólo un 4% tiene real dominio de estas regulaciones, lo anterior denota el desconocimiento de los trabajadores encuestados sobre la forma en que deben funcionar los OJLB, y no solo de esto sino también de los derechos laborales que pueden ejercer ante este, es por ello que luego crean falsas expectativas con respecto al actuar de los OJLB.

- En la **Pregunta No.4:** el 22% de los trabajadores encuestados refiere que los OJLB no se parcializan con la administración, pero un 78% dio una opinión contraria, lo que demuestra la inconformidad de estos con las decisiones que son adoptadas por el OJLB ante determinado conflicto laboral. Por esta razón muchos trabajadores crean sentimientos de desprecio y rechazo hacia esta instancia prejudicial, y se sienten inseguros con el SJL que los ampara. Las causas por las que algunos OJLB se parcializan con la administración no son nunca justificas, ni la deficiente capacitación es justificada. Los OJLB funcionan de forma neutral, por lo tanto, es su obligación brindar a las partes las mismas garantías, pues esa es la principal forma de respetar sus derechos.

- La **Pregunta No.5:** fue planteada con la intención de saber si los trabajadores tienen conocimiento, que pasados 30 días hábiles de conocido un hecho de indisciplina, la administración ya no pueden aplicar medidas disciplinarias. Mediante la utilización de un supuesto y cuatro opciones de respuesta se obtuvieron resultados convincentes, donde solo un 1% de los encuestados, que equivale a 2 personas, conocen de este asunto, es decir, que el 99% de ellos se encuentra en un estado de desinformación elevado. Si los trabajadores

no conocen sus derechos esto le impide ejercitarlos, lo que demuestra que en variadas ocasiones se llegan a tomar medidas que violan los términos establecidos en la Ley y los propios OJLB las ratifican. Algunas reclamaciones encuentran como recurso definitivo la decisión del OJLB, si lo que se analiza sucede aunque sea una vez, sin que nadie note la violación, se está vulnerando los derechos laborales de un trabajador, que insatisfecho y verdaderamente dañado pierde confianza en la actuación de los OJLB.

- La **Pregunta No.6:** cuenta con dos incisos, que son supuestos en los que el trabajador puede reclamar ante el OJLB, con el fin de conocer si estos saben los términos con que cuentan para interponer demanda ya sea por la aplicación de una medida disciplinaria o por la vulneración de sus derechos laborales, los resultados que se presentan a continuación se explican por sí solos: el 17% de los trabajadores conoce que el término para reclamar medidas disciplinarias es de 7 días hábiles contados a partir de la notificación de la medida, el 83% marcaron opciones incorrectas o no saben nada sobre este plazo, en las graficas anexadas a la investigación aparecen de forma detallada los porcentajes de encuestados que escogieron las diferentes opciones presentadas en el inciso a.) y b.) de esta pregunta. En el inciso b.) del cuestionario, se planteó un supuesto de reclamación por vulneración de un Derecho Laboral, sólo el 3% de los trabajadores conoce que el término para reclamar es de 180 días naturales, el restante 97% escogió entre las demás opciones o no conocen sobre el asunto.

- En la **Pregunta No.7:** el 62% de los encuestados plantean que los OJLB violan en su mayoría los términos procesales que disponen las normas legales, en tanto el 38% manifiestan una opinión contraria.
Por las entrevistas que se realizaron y ahora con estos resultados que se han obtenido, se ha demostrado que muchas veces existen violaciones de los términos procesales, generalmente referidos a la morosidad de los OJLB para resolver un conflicto laboral.

- En la **Pregunta No.8:** se comprobó que el 64% de los encuestados nunca han recibido conferencias o charlas sobre sus derechos laborales. El restante 36% refiere que una vez al año o al mes, han recibido charlas sobre estos temas.

- La **Pregunta No.9:** se realizó con el objetivo de conocer la opinión de los trabajadores con respecto a la preparación de los miembros de los OJLB, no sorprendieron las derivaciones, que arrojaron los siguientes resultados: el 81% de los trabajadores encuestados plantean que muchos de los miembros de los OJLB tienen una mala o regular preparación, y sólo un 19% parece sentirse satisfecho con la actuación de estos.

- En la **Pregunta No.10:** se le dio la posibilidad a los encuestados de expresar los comentarios que desearan sobre la actuación de los OJLB, un 56% ofrecieron opiniones, entre las que se encuentran las siguientes:
 - La parcialidad de los OJLB con la administración a la hora de dirimir un conflicto laboral.
 - Violación por parte de los OJLB de los términos procesales.
 - Insuficiente investigación de los diferentes casos que se presentan ante los OJLB.
 - Deficiente capacitación a los miembros de los OJLB.
 - Desconocimiento por parte de los miembros de los OJLB de la legislación en materia de justicia laboral.
 - Insuficiente preparación y perspicacia de los integrantes del OJLB para enfrentarse a un conflicto laboral.

Además del análisis de la encuesta practicada a 186 personas, se presenta a continuación una relación de las quejas formuladas con respecto a la insatisfacción de los trabajadores con la actuación del OJLB, las cuales fueron obtenidas en la Dirección Municipal de Trabajo, llegándose a los siguientes resultados:

- Durante el año 2010 y lo que ha transcurrido del año 2011 se han formulado 108 quejas de los trabajadores, de ellas el 29% son referidas a reclamaciones por mejor derecho, el 57% es referido a la parcialización de los OJLB con la administración, en tanto el 14% de las quejas están referidas a medidas disciplinarias que consideran mal aplicadas y han sido ratificadas por los OJLB.

2.4 Factores que inciden en el deficiente funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base en las empresas y unidades presupuestadas del municipio de Sancti Spíritus.

La actuación de los OJLB, en muchas ocasiones es deficiente, lo que provoca la incredulidad de los trabajadores que pierden confianza en su actuar pues consideran que sus garantías jurídicas no son suficientes, e inconformes con las decisiones injustas tomadas por los miembros del OJLB reaccionan solicitando la liberación del centro de trabajo y en otros casos desarrollan un sentimiento de desprecio y no aceptación ante todo lo que se relacione con el SJL.

Teniendo en cuenta lo antes expuesto a través de los métodos aplicados para conocer el nivel de eficacia y funcionamiento de los OJLB en las empresas y unidades presupuestadas del municipio de Sancti Spíritus, se presentan a continuación los factores principales que inciden en un deficiente actuar de esta instancia prejudicial competente para la solución de conflictos laborales.

1. Deficiente capacitación a los miembros del OJLB:

De acuerdo con el Artículo 9 del D-L No. 176/1997, el MTSS, con el apoyo de la CTC y los Sindicatos Nacionales, así como con la participación de los OACE y otras entidades, tiene la responsabilidad de la organización, orientación, capacitación y funcionamiento de los OJLB, en cuyo propósito cuenta con la contribución en cada territorio, de los Consejos de la Administración y las Direcciones de Trabajo.

Con el objetivo de lograr el funcionamiento óptimo de los OJLB se realizan dos veces al año la capacitación de todos los miembros que integran a estos. Los temas que tratan para habilitar los miembros de los OJLB son diversos y están en dependencia de la cantidad de litigios y consultas de los trabajadores en las diferentes instancias. o del interés que tengan en el conocimiento y dominio de una nueva disposición jurídica, por su posible incidencia, en la vida laboral de los centros de trabajo y en las reclamaciones a estos OJLB.³¹

La adecuada actuación y eficaz funcionamiento de los OJLB depende en gran medida del dominio de los elementos técnicos-jurídicos elementales, así como perspicacia y preparación que tengan sus miembros para solucionar un conflicto, teniendo en cuenta que sus decisiones adquieren determinada importancia para las partes en el proceso.

Es importante que los integrantes del OJLB, tanto sus miembros efectivos como los suplentes, tengan dominio de la legislación vigente en materia de justicia laboral así como de los reglamentos disciplinarios internos que correspondan a su entidad, deben además estar preparados para aplicar los principios procesales del Derecho Laboral.

Se ha explicado antes que ninguno de los miembros de los OJLB cuentan con una preparación jurídico profesional para administrar justicia, por ello se les ofrecen capacitaciones periódicas, con el fin de que sean solventes, brindando soluciones ante cualquier reclamación de los trabajadores.

No obstante a ello algunos de los miembros y suplentes de los OJLB de determinadas entidades del municipio de Sancti Spíritus no cuentan con una habilitación adecuada para solucionar un conflicto laboral.

³¹MTSS: *Indicaciones para mejorar la actuación y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base*, Material No. 2, 29 de septiembre de 2010.

En este sentido el nivel de asimilación de cada miembro del los OJLB, es de tener en cuenta a la hora de capacitarlos, en tanto, muchas veces no pueden por más que tengan interés, comprender las normas y regulaciones y esto se debe en gran medida a un bajo nivel cultural, sin ser generalizadores en cuanto a esto, pues ya se ha planteado que este tema resulta delicado y que debe ser tratado de la forma más sutil posible.

Por otra parte la mayoría de los comentarios que hicieron los trabajadores en la última pregunta de la encuesta, fueron referidos la notable parcialidad del OJLB. de sus entidades con la administración, algunos alegan que esto se debe a la poca capacitación de los miembros del OJLB y que es por ello que terminan ratificando la medida impuesta por la administración, creyendo que en sus manos está la verdad, y dejando así de defender los intereses de los trabajadores y sus derechos laborales, que son vulnerados con la determinación de un fallo injusto en su contra.

Todo lo cual hace que el trabajador se sienta inseguro incluso en su propio centro laboral y muchas veces se ven obligados a trasladarse de entidad con una medida disciplinaria injustamente aplicada e incluida en su expediente laboral por el tiempo que dure su rehabilitación.

Las medidas disciplinarias se aplican con la doble función de reprimir y educar al trabajador, para que se logre la segunda, estas medidas deben ser justas, en principio los OJLB deben ser imparciales, ya que se encargan de brindar garantías jurídicas balanceadas a las partes, lo que, como se ha dicho, proporciona que el procedimiento esté libre de arbitrariedades.

Un desequilibrio evidente entre la aplicación de una medida y el fallo, hará injusta la primera, que lejos de cumplir con su función educativa representará, de acuerdo con Viamontes [op. cit.]: "[...] una burla al orden jurídico y a la colectividad".

2. Incumplimiento de las Resoluciones emitidas por el OJLB:

Ha quedado demostrado que uno de los principales factores que demuestran la deficiente actuación de algunos OJLB en el municipio de Sancti Spíritus, es la irresponsabilidad de las administraciones con el cumplimiento de las resoluciones emitidas por estos.

Es inconcebible que las resoluciones emitidas por los OJLB no se efectúen por parte de la administración, conduce a pensar, que lo expuesto puede ser un motivo de parcialización de los OJLB con esta última, entiéndase que cualquier decisión tomada por el OJLB no será acatada por las administraciones, por ello, cuál es el objetivo de dictar un fallo a favor de un trabajador, si la administración no lo cumple con la Resolución formulada por el OJLB.

Esto es una muestra de debilidad e incompetencia de algunos OJLB, facultados por la Ley para solucionar un conflicto, no para crearlos, téngase en cuenta que más tarde habrá que discutir sobre indemnizaciones que el país no puede hacer en el caso de que un trabajador insatisfecho formule su queja en las instancias correspondientes.

Lo esbozado anteriormente es verificado por los compañeros de la ONIT, quienes se encargan de lograr la observancia de los fallos que los OJLB emiten, y por motivo de una violación de este tipo se produce la indemnización al trabajador, que en la mayoría de las ocasiones, no es ejecutada.

3. Poca estabilidad de los miembros de los OJLB:

El corto desempeño de algunas personas como miembros de los OJLB en varias entidades laborales del municipio de Sancti Spíritus, es un factor que afecta la actuación de esta instancia prejudicial.

A través del análisis de las encuestas aplicadas y las entrevistas realizadas se ha probado la inestabilidad de algunos miembros de los OJLB, lo cual trae como consecuencia la incapacidad de los nuevos integrantes para enfrentarse a la solución de un determinado conflicto laboral.

Esto ocurre porque un OJLB renovado pero no seminariado no está en condiciones de dar respuesta a la reclamación. Téngase en cuenta que es poco probable que los nuevos miembros del OJLB que nunca han dado solución a un conflicto laboral, conozcan como deben resolverlo.

La estabilidad de los miembros de los OJLB es un factor imprescindible para que estos puedan desarrollar una eficiente actuación, por cuanto la experiencia adquirida en la solución de los distintos conflictos es fuente de conocimiento para ellos.

Se probó que varios de los factores de la inestabilidad de algunos miembros de los OJLB constituidos en las entidades del municipio de Sancti Spíritus son:

1. Miembros que causan bajas de los centros laborales.
2. Miembros que no desean continuar con la actividad, fundamentando sus motivos con la excesiva carga de trabajo, o que no quieren tener problemas con la administración o los trabajadores.
3. Miembros que son objeto de aplicación de medidas disciplinarias.
4. Miembros que son revocados por una deficiente actuación.

4. OJLB incompletos:

En concordancia con el D-L No. 176/1997 y su complementaria R/C No. 1/1997, los OJLB se constituyen en las entidades que cuentan con 25 o más trabajadores. Y se componen por 3 miembros efectivos y 3 suplentes, elegidos y designados, observando las normas mencionadas anteriormente.

Los OJLB deben estar conformados por 6 miembros, teniendo en cuenta los miembros efectivos que actúan en la solución de los conflictos laborales directamente y los suplentes, que los sustituyen en caso de que algunos de los antes mencionados no puedan desempeñar sus funciones.

Se ha podido probar que muchas de las entidades laborales del municipio de Sancti Spíritus tienen constituido el OJLB con la cantidad de miembros incorrecta. La entrevista que se realizó en la Dirección Municipal de Cultura y Arte de Sancti Spíritus es una muestra de esto.

Para que los OJLB logren brindar las adecuadas garantías a las partes representando sus derechos laborales, es importante que estén conformados con la integridad de sus miembros, en pos de que sus decisiones sean lo más generales posible.

Debe comprenderse la necesidad de que los OJLB actúen en la comparecencia con la totalidad de sus integrantes, pues no se deben emitir fallos en los que no estén presente todos los miembros actuantes, ya que esto constituye un vicio del proceso puede convertirse en una causa de anulación del fallo emitido.

5. Descrédito a la labor de los miembros del OJLB:

Se ha expresado con anterioridad que los OJLB constituyen la instancia prejudicial para solucionar conflictos laborales. Desempeñarse en esta función es una actividad de carácter voluntario, enfrentando por demás una gran responsabilidad como lo es administrar justicia, y con la obligación de respetar las disposiciones que para esta actividad están previstas.

Las personas que son elegidas o designadas, según sea el caso, para formar parte del OJLB de cualquier entidad laboral, desempeñan estas funciones de

forma voluntaria y muchas veces no tienen conocimientos sobre la legislación vigente por la cual se deben guiar (independientemente de las capacitaciones que luego se les imparten) para desarrollar su actividad.

Actividad que no produce créditos en ningún sentido, ni morales, ni materiales a los miembros de los OJLB, se piensa que, por el contrario, trae consigo las enemistades y desavenencias de estos con los trabajadores y con la administración, es por ello, que en muchas ocasiones algunas de las personas que se eligen o designan para ser parte de los OJLB no desean desempeñarse en estas funciones.

Por otra parte los miembros de los OJLB no tienen solamente la función de administrar justicia, además ocupan una plaza en su centro de trabajo por la cual deben responder de igual forma, lo que hace que en la mayoría de los casos se produzca una falta de rigor y responsabilidad o disciplina de algunos de sus miembros, que justifican este actuar con la elevada carga de trabajo que tienen.

Todo esto trae consigo que se produzcan quejas por parte de los trabajadores insatisfechos con la actuación del OJLB y ocasiona la dilación del ejercicio del derecho a reclamar del trabajador, afectando la imagen de los OJLB.

Pruébese reconocer material o moralmente, a través de un estímulo, el trabajo de los miembros de los OJLB independiente de lo que ganan por la plaza que ocupan, seguramente la actuación de estos sería muy distinta a la de hoy día, la realidad es que las personas necesitan motivaciones y a falta de estas, reconocimiento de los que hacen para poder sentirse realizados en la vida laboral, y si además satisfacen sus intereses, la disposición ante esta tarea sería mayor.

6. Deficiente participación de personas en el control del funcionamiento de los OJLB:

Se ha probado a través de las entrevistas realizadas que en el municipio de Sancti Spiritus, solo hay un compañero encargado de controlar el funcionamiento de los OJLB, o sea que, es muy difícil lograr capacitar y controlar la actividad de los 270 OJLB sólo con una persona, teniendo presente además que esta no cuenta con los recursos que le permitan un acceso rápido a las entidades.

Otra cuestión es la necesidad de que se verifiquen todas las decisiones que son tomas por los OJLB a fin de detectar alguna violación que pueda ser subsanada.

Una sola persona realizando tantas actividades al mismo tiempo puede equivocarse en esta tarea, es por ello muy importante que se incremente la participación de personas en el control y supervisión a la actuación de los OJLB a fin de que se logre verificar los fallos que estos emiten y además influir en su eficiente funcionamiento.

7. Poca o ninguna divulgación de la legislación vigente sobre los deberes y derechos de los trabajadores:

Es importante aclarar que los OJLB no están constituidos en las entidades laborales para defender los intereses de los trabajadores, sino para impartir justicia y actuar de forma neutral ante un conflicto laboral. Sucede que muchas personas piensan que estos deben obligatoriamente defender los intereses de los trabajadores, pero, los OJLB sólo se encargan de con su actuación imparcial, darle solución a un conflicto laboral como se ha dicho anteriormente.

La causa principal de que las personas tengan estas falsas expectativas con respecto a la actuación de los OJLB, es la poca divulgación de los derechos y deberes de los trabajadores, así como de la legislación, téngase en cuenta los resultados de las encuestas aplicadas, que probaron el desconocimiento por parte de los trabajadores de los términos que tienen para reclamar medidas disciplinarias, o los derechos laborales que les hayan sido vulnerados.

Muchos de los comentarios de las personas encuestadas se refirieron a que los OJLB debían defender al trabajador, cosa errónea que debía ser esclarecida pues las personas no tienen la total comprensión de cómo es el actuar de estos.

El desconocimiento, también se debe, como quedó probado en la encuesta, a la falta de conferencias o charlas sobre el tema de la justicia laboral, es importante desarrollar una serie de acciones encaminadas a que el trabajador sea instruido de los derechos laborales que lo amparan y a la vez de los deberes que por su status tiene la obligación de cumplir, como lo es la disciplina laboral. Entiéndase que un trabajador solo puede ejercitar sus derechos si los conoce.

Conclusiones

CONCLUSIONES

- 1) En el SJL cubano la manera de resolver los conflictos laborales, antes de la implementación de los OJLB ha pasado por varias etapas, primero funcionaron los Consejos de Trabajo; luego, la competencia para el conocimiento de los conflictos laborales fue concedida a los Tribunales Populares, hasta el derrumbe del campo socialista en la década del 90, que significó para Cuba una época de transformaciones, entre las que estuvieron la creación de los OJLB.
- 2) En el presente no se cuenta con un proceso laboral independiente, como debiera ser, en pos de lograr una justicia laboral real y adecuada, pero en su defecto se faculta a los OJLB, para con carácter prejudicial resolver conflictos laborales.
- 3) Los OJLB están compuestos por seis miembros, tres efectivos y tres suplentes. Esta instancia es creada en las diferentes entidades laborales y tiene la competencia que le atribuye la Ley de resolver los conflictos laborales que se suscitan en el ámbito de trabajo, atendiendo las reclamaciones de los trabajadores por imposición de medidas disciplinarias, o por violación de sus derechos laborales, en un procedimiento ante él, con aplicación supletoria de la LPCALE ante los Tribunales, como instancia judicial.
- 4) El procedimiento ante el Órgano es regulado por las Leyes en que se fundamenta su actuación las cuales son: el D-L No. 176/1997 y su complementaria R/C No. 1/1997.
- 5) La fórmula del SJL cubano no entra en ninguna clasificación, ya que se centra en optimizar los procedimientos judiciales con el fin de rebasar los problemas de disciplina laboral y con vista al florecimiento del rendimiento de los trabajadores, lo que trae consigo que aumente la productividad, según

sintetizan los Capítulos V y VI, del Sistema de Justicia Laboral (Decreto- Ley No. 176/1997 y R/C No. 1/1997 del MTSS. y el TSP.).

- 6)** Los medios alternativos de solución de conflictos laborales como la mediación, el arbitraje, y la conciliación que son utilizados en otros países, no son procedentes en Cuba.

- 7)** Algunos de los OJLB actualmente no tienen la eficacia esperada ya que la legislación en que se fundamentan no se encuentra en todo su articulado ajustada a la realidad social. Muchos no funcionan correctamente, y sus miembros, (un representante de la administración que como su nombre lo indica “es la administración”, un trabajador que debe cuidar su estatus laboral y por lo general se parcializa con la jefatura y un representante sindical que es imparcial), no poseen las herramientas técnico-doctrinales para hacer valer los derechos de los trabajadores, pues se encuentran en un estado de incapacidad que propicia la parcialización de estos con la administración en la mayoría de los casos, sin dar oportunidad al trabajador de defenderse.

- 8)** Las principales causas de la deficiente actuación de los OJLB son: deficiente capacitación a los miembros del OJLB, incumplimiento de las resoluciones emitidas por el OJLB, poca estabilidad de los miembros de los OJLB, OJLB. incompletos, descrédito a la labor de los miembros del OJLB, deficiente participación de personas en el control del funcionamiento de los OJLB, poca o ninguna divulgación de la legislación vigente sobre los deberes y derechos de los trabajadores.

Recomendaciones

RECOMENDACIONES

- I. Divulgar los resultados de la investigación para que se tomen las medidas necesarias a fin de que se mantenga la excelencia del Sistema de Justicia Laboral cubano, pues conociendo los errores se pueden rectificar.

- II. Modificar el la R/C No. 1/1997, precisando la escolaridad que se considera adecuada para integrar el Órgano de Justicia Laboral de Base.

- III. Realizar nuevos estudios sobre la temática, que aún no está acabada.

Bibliografía

BIBLIOGRAFÍA

- BULTÉ FERNÁNDEZ, Julio: *Filosofía del Derecho*, Editorial Félix Varela, La Habana, 2003.
- COLECTIVO DE AUTORES: *Derecho Laboral* Tomo I, II. Dirección de Capacitación. Ciudad de la Habana, Marzo de 1983.
- COLECTIVO DE AUTORES: *Los derechos laborales y la disciplina ante el trabajo*, Ediciones Jurídicas, Editorial Ciencias Sociales, La Habana, 1984.
- GUILLÉN LANDRIÁN, Francisco: *La codificación del Derecho Laboral en Cuba*, Editorial Ciencias Sociales, La Habana, 1987.
- GUILLÉN LANDRIÁN, Francisco y otros: *Derecho Laboral. Parte General*, ENPES, Ciudad de La Habana, 1985.
- LAFITA NAVARRO, Caridad: “¿Cómo se solucionan en Cuba los conflictos laborales?”, disponible en:
http://edicionesanteriores.trabajadores.cu/especiales/trabajo-cuba/derechos_laborales/como.htm , consultado: 14 de marzo de 2011
- LAFITA NAVARRO, Caridad y MUIK, Ángeles: “Fórmula cubana para la justicia laboral”, La Habana, disponible en:
<http://edicionesanteriores.trabajadores.cu/especiales/trabajo-cuba/noticias/formula.htm>, consultado: 15 de marzo de 2011
- MORALES GONZÁLEZ, Nancy: “Necesaria Autonomía del Procedimiento Laboral en Cuba”, Revista Jurídica “Justicia y Derecho”, No. 7, año 5, diciembre 2006.

- PASCUAL DÍAZ, Leocadio y coautores: *Derecho Laboral. Parte Especial*, Editorial Pueblo y Educación, 1989.

Fuentes Legales:

- Constitución de la República de Cuba (1976 reformada 1992), Gaceta Oficial de la República de Cuba No. 3, Edición Extraordinaria, 31 de enero del 2003.
- Ley No. 7 de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico (LPCALE), 19 de agosto de 1977.
- Ley 49 (1984). Código de Trabajo. Editorial Ciencias Sociales, La Habana, 1985.
- Decreto-ley No. 176 Sistema Justicia Laboral, de 15 de agosto de 1997, Gaceta Oficial Ordinaria No. 28, de 15 de agosto de 1997.
- Resolución Conjunta No. 1 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Tribunal Supremo Popular, Gaceta Oficial Ordinaria No. 6, de 30 de enero de 1998.

Anexos

ANEXO No. I

Entrevista No. 1:

Fecha: 30 de marzo de 2011

Objetivo de la entrevista : conocer los estados de opinión sobre el funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base dentro de las empresas y unidades presupuestadas del municipio de Sancti Spíritus, así como el nivel de eficacia y validez que estos han alcanzado en los momentos actuales.

Nombre de la entrevistadora: Yaité Marín Domínguez, Estudiante de Quinto año de Derecho, de la "Universidad José Martí Pérez"

Nombre del entrevistado/a: Yunia Díaz León, Especialista en Legislación Laboral y Seguridad Social de la Dirección Provincial de Trabajo en Sancti Spíritus.

Cuestionario y Respuestas:

1. ¿Cuántos Órganos de Justicia Laboral de Base funcionan actualmente en el municipio de Sancti Spíritus?
 - Actualmente están funcionando en el municipio de Sancti Spíritus 270 Órganos de Justicia Laboral de Base.
 2. ¿Cómo se planifican las capacitaciones a los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base de las entidades del municipio de Sancti Spíritus?
 - Las capacitaciones se planifican en base a la legislación vigente, generalmente se realizan dos veces al año y en algunas ocasiones una vez al año, los materiales que se imparten son enviados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y siempre se lleva a capacitación el Decreto-Ley No. 176/1997 y la Resolución Conjunta No. 1/1997, unido a las nuevas regulaciones que entran en vigor. Por otra parte el Instituto Provincial de Estudios Laborales (IPEL) ofrece cursos de superación a los miembros del OJLB, los cuales son positivos ya que son impartidos por especialistas en la materia. Todas las capacitaciones duran en dependencia de la dimensión del material enviado pero generalmente no ocupan una semana o meses, máximo u o dos días.
-

3. ¿Cómo valora usted el funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base en las entidades del municipio de Sancti Spiritus?

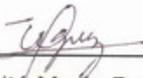
- La realidad es que muchos no tienen un buen funcionamiento, pues se han detectado violaciones por parte de estos, sin que esto sea una opinión absoluta, pues he encontrado Órganos de Justicia Laboral de Base que funcionan muy bien.

4. ¿A que factores usted le atribuye la deficiente actuación de estos Órganos de Justicia Laboral de Base en el municipio de Sancti Spiritus?

- Las razones las exponen los propios miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base, y en la mayoría de los casos se debe a que estos tienen una elevada carga de trabajo, pues estas personas no se dedican solo a resolver conflictos laborales, además ocupan una plaza por la que tienen determinadas responsabilidades, lo que hace que se demoren en resolver los asuntos que llegan al Órgano. A este factor le agregaría además que los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base de algunas entidades en el municipio tienen miedo a las represalias por parte de la administración, todo lo cual trae como consecuencia en la mayoría de las ocasiones, que se produzca la parcialización del Órgano con esta última.

5. ¿Entre las quejas de los trabajadores que se reciben en la Dirección Provincial de Trabajo, cuál es la más usual?

- La gran mayoría de las quejas recibidas se refieren a violaciones de los términos procesales por parte de los Órganos de Justicia Laboral de Base, entiéndase, demora en darle solución al conflicto.

Firma 
Yaité Marín Domínguez

Firma 
Yunia Díaz León

ANEXO No. II

Entrevista No. 2:

Fecha: 1 de abril de 2011

Objetivo de la entrevista : conocer los estados de opinión sobre el funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base dentro de las empresas y unidades presupuestadas del municipio de Sancti Spíritus, así como el nivel de eficacia y validez que estos han alcanzado en los momentos actuales.

Nombre de la entrevistadora: Yaité Marín Domínguez, Estudiante de Quinto año de Derecho, de la "Universidad José Martí Pérez"

Nombre del entrevistado/a: Roberto Román Cepeda, Especialista en Legislación Laboral y Seguridad Social de la Dirección Municipal de Trabajo en Sancti Spíritus.

Cuestionario y Respuestas:

1. ¿Cómo se planifican las capacitaciones a los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base en el municipio de Sancti Spíritus?

- A los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base de determinadas entidades del municipio se les cita a la Dirección Municipal de Trabajo para capacitarlos, y se habilitan generalmente dos o una vez al año, casi siempre más, porque constantemente estoy citando a los miembros para capacitarlos. Algo que tenemos en contra en las capacitaciones, es que no podemos darle a todos los Órganos la legislación en folletos o impresa, pues no se cuenta con los recursos para ello, muchas veces sugerimos que traigan dispositivos de almacenamiento de datos de computadoras, como memorias flash, discos, etc, para que puedan llevarse las regulaciones que necesitan para trabajar en los conflictos que se susciten, pero no todos tienen esas posibilidades, y es verdaderamente necesario que cuenten con los instrumentos jurídicos que les permitan desempeñar la función de administrar justicia. Haciendo una breve valoración de las capacitaciones puedo decirte que independientemente de que sean bien planificadas e impartidas existe mucho desinterés por parte de los miembros de los Órganos, algunas veces envían a personas que nada tienen

que ver con la actividad a copiar las leyes en las memorias flash, pues consideran que de esa forma ya están capacitados, pero no hacen nada con la ley si no saben interpretarla, y eso es lo que se hace en las capacitaciones, mostrarle a ellos como se debe actuar ante un conflicto.

2. ¿Quién se encarga de controlar los fallos formulados por los Órganos de Justicia Laboral de Base de las entidades del municipio de Sancti Spíritus?

- Eso es algo un poco complicado, yo soy el encargado de revisar los expedientes y fallos, lo que pido siempre a todos los Órganos es que me envíen las resoluciones en que dictan los fallos de los conflictos que resuelven, para poder verificar, si están acordes con la ley, entre otras violaciones, pero la realidad es que casi nunca recibo estos documentos, tampoco puedo visitar todas las entidades del municipio para realizar esta actividad pues trabajo solo, atendiendo los 270 Órganos de Justicia Laboral de Base y generalmente estoy comprobando si están estos constituidos en las entidades, y además atiendo las quejas de los trabajadores, todo esto me lleva mucho tiempo, y es demasiada responsabilidad, o sea, que en la mayoría de los casos estos fallos se quedan si revisar.

3. ¿Cómo usted valora la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base en el municipio de Sancti Spíritus?

- En verdad no todos actúan como debieran, no puedo decir que todos son deficientes pues existen Órganos que hacen un excelente trabajo, son los menos y generalmente pertenecen a empresas que tienen recursos, como los de la rama del turismo, o lo bancos, entre otros, en estas entidades siempre tienen los documentos con buena presencia y completos sus Órganos, ahora, cosa muy distinta es el caso de entidades en las que no hay recursos, panaderías, tabaquerías, y otros, los obreros que laboran en estos centros tienen, por lo general, un bajo nivel cultural y están directos a la producción, pertenecer al Órgano de Justicia Laboral de Base, es más carga de trabajo para ellos, cuanto y más esta es una actividad voluntaria por la que no reciben ningún crédito, y es

muy difícil poder constituir un Órgano y demasiado pedir además que funcionen con eficiencia.

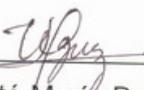
4. ¿A que factores usted le atribuye la deficiente actuación de estos Órganos de Justicia Laboral de Base en el municipio de Sancti Spíritus?

- Más que nada al desinterés de los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base, por otra parte tienen muy limitado el acceso a la legislación vigente en esta materia, otro factor es la poca estabilidad de los integrantes del Órgano, es por ello que estos fluctúan mucho, es de tener en cuenta también que esta actividad es de carácter voluntario y que no se recibe ningún crédito por ella, las personas que ya tienen una considerable carga de trabajo lo piensan para pertenecer al Órgano, es muy difícil en estos tiempos que estamos viviendo que alguien quiera formar parte de un Órgano de Justicia Laboral de Base, muchas veces se debe a que consideran que esta actividad le traería problemas tanto con los trabajadores como con la administración, está además el nivel cultural de las personas, no todas tienen capacidad suficiente para desempeñar la actividad de administrar justicia y un último factor que puede mencionarse aunque no determina un mal funcionamiento, pero sí contribuye en cierta medida y es el insuficiente suministro de recursos a algunas entidades, como material de oficina y otros.

5. ¿Cuáles son las frecuentes violaciones que usted detecta en la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base dentro de las entidades del municipio de Sancti Spíritus?

- A mí pesar, siempre hay ocasiones en que detecto algunas violaciones que muchas veces dependen de los miembros de los Órganos, otras de la administración y otras del especialista, en menor medida porque ya te dije, no cuento con personal suficiente, ni los recursos necesarios para poder desarrollar un eficiente control a los Órganos de Justicia Laboral de Base, no obstante siempre tomo las medidas precisas para de una forma u otra aunque sea revisar la actuación de los Órganos que considero menos preparados, así que entre la

principales violaciones que no solo detecto yo, sino también los trabajadores que presentan sus quejas ante mí, están, la violación de los términos procesales, en mayor medida con respecto a la demora de los Órganos en solucionar conflictos, se han visto casos de hasta 8 meses de duración, también constituye violación de términos los asuntos que son reclamados ante el tribunal y los Órganos de Justicia Laboral de Base, no envían el expediente en los tres días que dispone la Ley. Hay entidades que no tienen constituido el Órgano, a pesar de mis reiteradas visitas a las mismas para dejarle como recomendación a la administración, constituir este, y sin embargo no lo hacen. Otra violación que se ve es que se eligen los miembros y los suplentes sin respetar las formalidades que exige la ley, esto trae como consecuencia que algunos de ellos no saben que son miembros de una instancia que soluciona conflictos laborales, y mucho menos están preparados para dar respuesta a una reclamación de los trabajadores; una última violación que se da poco pero se ha visto es la referida a la comparecencia que debe ser pública, y algunas veces se hace privada.

Firma 
Yaité Marín Domínguez

Firma 
Roberto Román Cepeda

ANEXO No. III

Entrevista No. 3:

Fecha: 31 de marzo de 2011

Objetivo de la entrevista : conocer los estados de opinión sobre el funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base dentro de las empresas y unidades presupuestadas del municipio de Sancti Spíritus, así como el nivel de eficacia y validez que estos han alcanzado en los momentos actuales.

Nombre de la entrevistadora: Yaité Marín Domínguez, Estudiante de Quinto año de Derecho, de la "Universidad José Martí Pérez"

Nombre del entrevistado/a: Belkis Nazco Hernández, Miembro efectivo del Órgano de Justicia Laboral de Base constituido en la Dirección Municipal de Cultura y Arte en Sancti Spíritus.

Cuestionario y Respuestas:

1. ¿Cuántos miembros integran el Órganos de Justicia Laboral de Base de esta entidad?

- Nuestra entidad tiene constituido el OJLB con 5 miembros en total.

2. ¿De qué forma son capacitados los miembros de este Órgano de Justicia Laboral de Base?

- Nosotros nos capacitamos una vez al año y, cuando solicitamos los seminarios a la Dirección Municipal de Trabajo. Las capacitaciones las imparten personas preparadas y siempre estamos satisfechos con su trabajo. Para nosotros no es muy fácil entender toda la legislación, y en algunas ocasiones, que se presentan casos complejos para solucionar, necesitamos supervisión de personas con conocimientos jurídicos, siempre que contactamos con la Dirección Municipal de Trabajo somos bien atendidos y esto nos da la posibilidad de evacuar las dudas que tengamos.

3. ¿A que usted cree que se deba que a veces se sientan menos preparados para enfrentarse a un caso determinado?

- Principalmente a la inestabilidad de los miembros del OJLB, pues siempre que hay un integrante nuevo es necesario capacitarlos.

4. ¿Podría mencionar algunos factores que inciden la inestabilidad de los miembros del OJLB?

- En ocasiones se debe a que alguno de los miembros que integran el OJLB causa baja del centro, otras veces, no desean continuar desempeñando la actividad, y un ultimo factor, que se da en menor medida, es que algunos han sido objeto de aplicación de medida disciplinaria, por ello pierden uno de los requisitos para seguir formando parte del OJLB en el centro.

5. ¿Quién se encarga de controlar los fallos que ustedes como OJLB emiten cada vez que solucionan un conflicto laboral?

- Nosotros tenemos la obligación de informar a la Dirección Municipal de Trabajo la cantidad de casos que resolvemos al año, pero como tal el fallo o decisión que adoptamos como OJLB ante un conflicto no es verificado por nadie, ni tampoco el expediente, solo en los casos que llegan al tribunal enviamos este último para que sea revisado.

6. ¿Qué tiempo máximo han demorado ustedes en resolver un determinado conflicto de trabajo?

- En casos que resultan complejos hemos tenido en trámites asuntos que han demorado más de un mes en resolverse.

Firma 
Yaité Marín Domínguez

Firma 
Belkis Nazco Hernández

ANEXO No. IV

Entrevista No. 4:

Fecha: 29 de abril de 2011

Objetivo de la entrevista: conocer los estados de opinión sobre el funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base dentro de las empresas y unidades presupuestadas del municipio de Sancti Spíritus, así como el nivel de eficacia y validez que han alcanzado en los momentos actuales .

Nombre de la entrevistadora: Yaité Marín Domínguez, Estudiante de Quinto año de Derecho de la "Universidad José Martí Pérez"

Nombre del entrevistado/a: Rubén Eduardo Guevara Jardí, Abogado Especialista en Derecho Civil y Laboral, del Bufete Colectivo municipal de Sancti Spíritus.

Cuestionario y Respuestas

1. ¿Cuál es su criterio sobre el funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base como instancia prejudicial de solución de conflictos laborales?
- Yo comencé a trabajar en el año 1971, atendiendo en aquella época los Consejos de Trabajo que funcionaban antes de los actuales OJLB, no asumía un criterio positivo de los Consejos, porque no tenían una eficaz actuación a mi entender, y ahora en la actualidad tampoco tengo un buen criterio de los OJLB, considero que no son capaces de brindar soluciones, porque son dialécticos en sentido general, lo que hace que no sean solventes; aunque los Órganos son una forma de participación de los trabajadores en la administración de justicia laboral, es necesario en Cuba la existencia de un proceso laboral, ten en cuenta que el Derecho Laboral cubano es el único que no tiene la doble instancia, así que no hay muchas posibilidades para apelar, antiguamente cuando existía el recurso de apelación ante el Tribunal Provincial, a mí me declaraban CON LUGAR, más del 90% de las apelaciones que realizaba, ahora hay una tendencia a "administrativizar" la justicia, los Tribunales casi no tienen carga de trabajo, por ejemplo con el proceso de reordenamiento laboral, donde las reclamaciones por
-

disponibilidad no van al Tribunal sino al Órgano, por otra parte está la estabilidad de los miembros, que necesitan constantemente ser capacitados, y no tiene las herramientas técnico-jurídicas para poder brindar las garantías procesales que exige el procedimiento y la propia Ley.

Firma 
Yaité Marín Domínguez

Firma 
Rubén E. Guevara Jardí

ANEXO No. V

Entrevista No. 5:

Fecha: 29 de abril de 2011

Objetivo de la entrevista: conocer los estados de opinión sobre el funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base dentro de las empresas y unidades presupuestadas del municipio de Sancti Spíritus, así como el nivel de eficacia y validez que han alcanzado en los momentos actuales .

Nombre de la entrevistadora: Yaité Marín Domínguez, Estudiante de Quinto año de Derecho de la "Universidad José Martí Pérez"

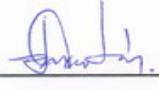
Nombre del entrevistado/a: Lídice Valdivia Martín, Abogada Especialista en Derecho Civil y Laboral, del Bufete Colectivo municipal de Sancti Spíritus.

Cuestionario y Respuestas

1. ¿Cuál es su criterio sobre el funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base como instancia prejudicial de solución de conflictos laborales?
 - Los OJLB constituyen la instancia prejudicial de solución a conflictos laborales, que debe velar por el funcionamiento correcto de la actuación laboral, en mi opinión, sin generalizar, muchos de ellos están actuando en exceso de las facultades que le ha conferido la Ley, dígame por ejemplo: cuando un trabajador inconforme establece una reclamación dirigida al Tribunal Municipal y la norma ha previsto la realización de esta operación por conducto del Órgano, este último se atribuye facultades que no le competen y hasta llegan a decidir si es procedente o no el escrito del trabajador, determinando inclusive la extemporaneidad de la reclamación, cuando en definitiva si esta no cumple los requisitos de ley, el único facultado para disponer sobre esa cuestión es el propio Tribunal, mientras el OJLB solo debe limitarse a recibir y elevar el escrito. Pienso que los Órganos deben velar por la legalidad, no permitir que se quebrante y más por acciones de ellos mismos, pues de esta forma es muy difícil hablar de
-

una adecuada justicia laboral y las adecuadas garantías a las partes en el proceso.

Firma 
Yaite Marín Domínguez

Firma 
Lídice Valdivia Martín

ANEXO No. VI

Entrevista No. 6:

Fecha: 29 de abril de 2011

Objetivo de la entrevista: conocer los estados de opinión sobre el funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base dentro de las empresas y unidades presupuestadas del municipio de Sancti Spíritus, así como el nivel de eficacia y validez que han alcanzado en los momentos actuales .

Nombre de la entrevistadora: Yaité Marín Domínguez, Estudiante de Quinto año de Derecho de la "Universidad José Martí Pérez"

Nombre del entrevistado/a: Yamil Castro Rodríguez, Abogada de la Filial de la Oficina Nacional de Inspección al Trabajo (ONIT), Inspectora Supervisora Integral del Trabajo en el municipio de Sancti Spíritus.

Cuestionario y Respuestas

1. ¿Cuál es su criterio sobre el funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base como instancia prejudicial de solución de conflictos laborales?

- Uno de los mayores problemas que presentan los OJLB. en el municipio es que en la mayoría de los casos las administraciones no quieren cumplir con las resoluciones que son dictadas por ellos, y es precisamente esta la queja que más recibo, luego, es mi deber, verificar que sean reales los planteamientos, y entonces tengo la obligación de multar a los responsables pues hay un quebrantamiento de la legalidad.

Otra de las quejas que se formulan se relaciona con la morosidad de los OJLB. en la solución de determinado conflicto laboral, en estos casos es preciso que la Dirección de Trabajo Provincial ejerza presión sobre estos para lograr su funcionamiento.

Firma 
Yaité Marín Domínguez

Firma 
Yamil Castro Rodríguez

ANEXO No. VII

Estimado compañero (a):

El siguiente diagnóstico persigue el fin de conocer algunos de los elementos del funcionamiento del Órgano de Justicia Laboral de Base de su empresa o unidad presupuestada, para lo cual su opinión es de fundamental interés. Le aseguramos que las respuestas son confidenciales y le agradecemos de antemano su colaboración, esperamos que sus respuestas sean lo más sinceras posible, pues estas ayudarán a mejorar el Sistema de Justicia Laboral.

Marque con una X en cada caso:

1. Según el caso que coincida con su status laboral diga si usted es:

Dirigente Sindical

Trabajador (a)

1.1. Diga si usted es:

Dirigente

Técnico

Obrero

Servicio

2. ¿Existe en su entidad un Órgano de Justicia Laboral de Base encargado de atender las reclamaciones de los trabajadores? Si No No sé

3. ¿Conoce usted las normas legales (Ley, Resolución, Decreto-Ley, Decreto) que regulan el funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base?

Si No No sé

Si su respuesta es positiva diga cuales:

4. ¿Conoce usted algún proceso en el que el Órgano de Justicia Laboral de Base de su entidad se ha paralizado con la Administración a la hora de dirimir un conflicto?

Si____ No____

5. ¿Sabe usted los términos procesales que tiene la administración para aplicar una medida a un trabajador? Determine en el siguiente ejemplo:

a) (Llegada tarde al trabajo): **El hecho ocurrió hace más de un año**, cuál de estos términos tiene la administración para tomar alguna medida:

__30 días hábiles

__dos años

__un año

__ La administración no puede aplicar la medida

6. ¿Conoce usted el término que tiene el trabajador para reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral de Base? determine en los siguientes ejemplos.

a) (Hoy le fue impuesta la medida disciplinaria al trabajador): ¿Qué término tiene este para reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral de Base?

__30 días hábiles

__10 días hábiles

__180 días naturales

__7 días hábiles.

b) (Hoy se le informa al trabajador que quedó disponible): ¿Cuál de estos términos tiene el trabajador para reclamar?

__ 10 días hábiles

__180 días naturales

__30 días hábiles.

7. ¿Conoce usted un caso en que un trabajador haya reclamado al Órgano de Justicia Laboral de Base en su centro y este haya violado los términos que dispone la Ley? Si____ No____

8. ¿Ha recibido usted conferencias o charlas sobre los derechos laborales de los trabajadores, y las posibilidades de reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral de Base por la imposición de medidas disciplinarias?

Algunas veces al mes

Una vez al año

Nunca

No sé

OTRAS ¿Cuáles?

9. Los miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base de su centro a la hora de atender sus reclamaciones tienen:

Una **buena** preparación

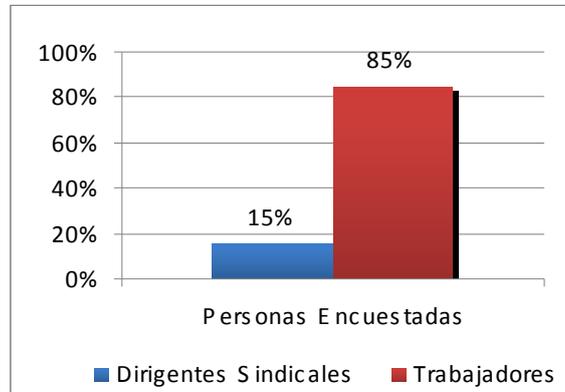
Una **regular** preparación

Una **mala** preparación

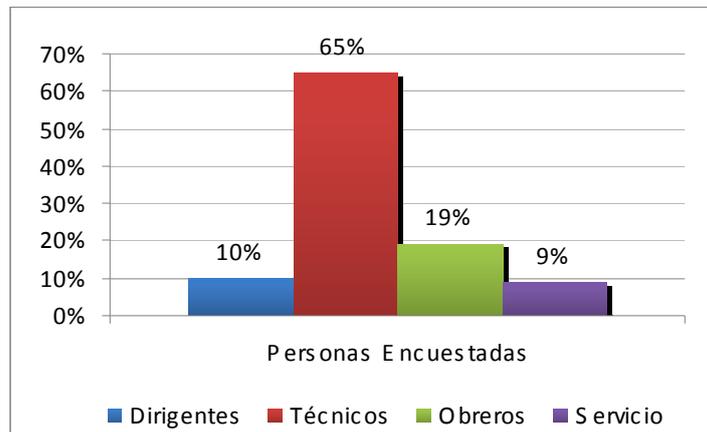
No se

10. Si usted tiene algún comentario sobre el Órgano de Justicia Laboral de base de su entidad siéntase libre de expresarlo:

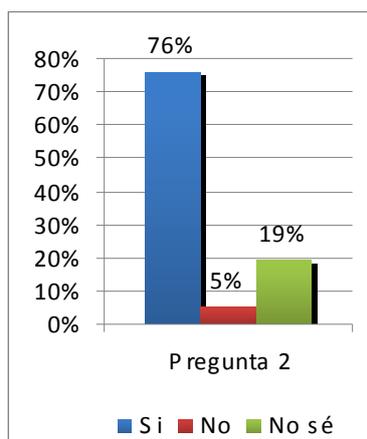
ANEXO No. VIII



Pregunta No.1

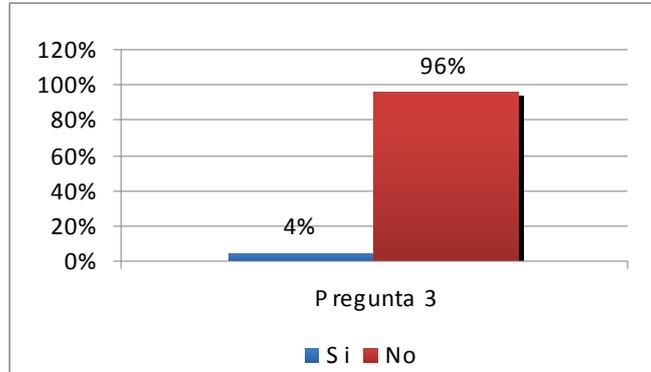


Pregunta No.1.1

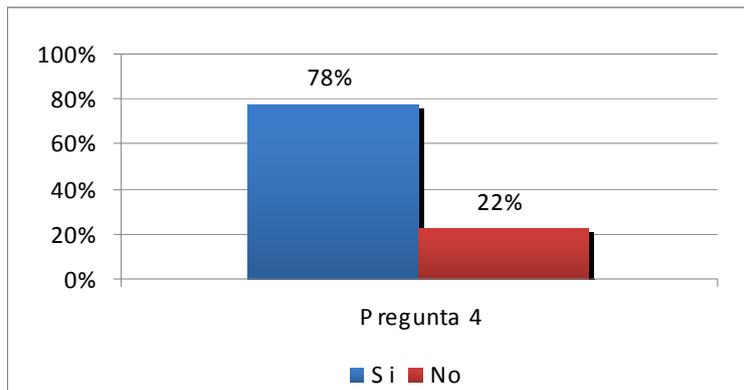


Pregunta No.2

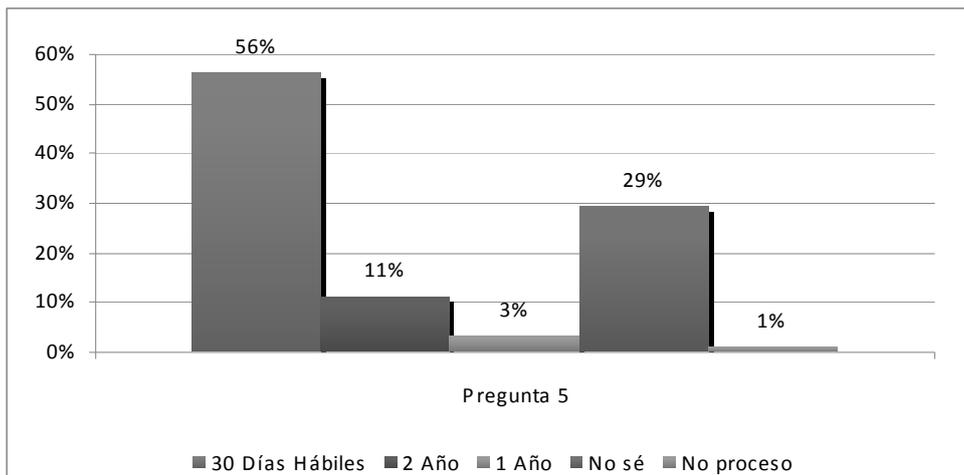
ANEXO No. IX



Pregunta No. 3

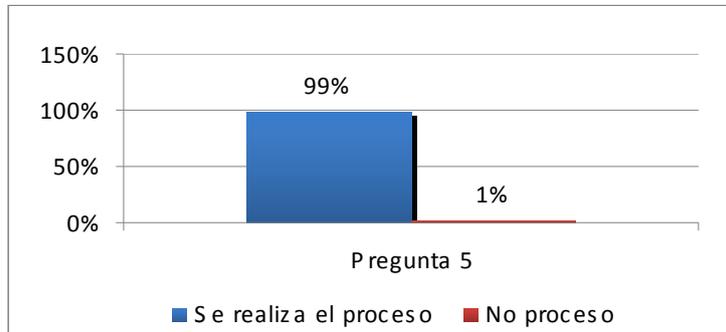


Pregunta No. 4

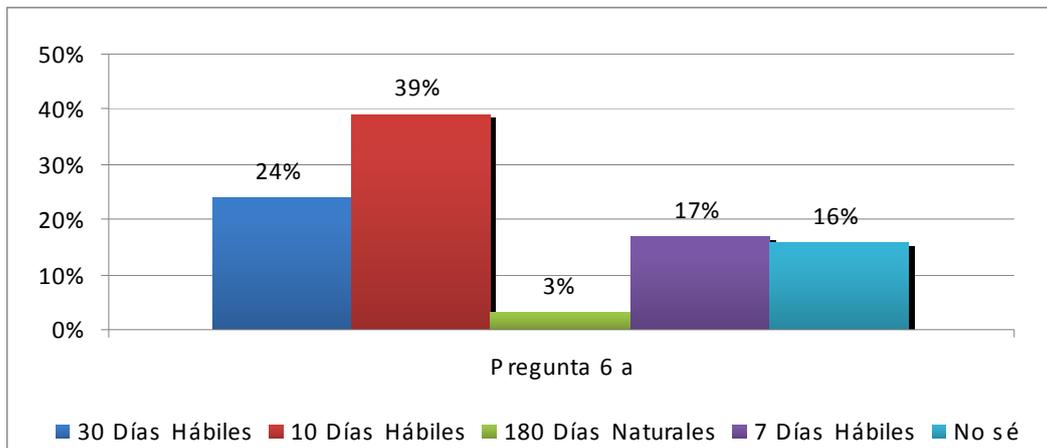


Pregunta No. 5

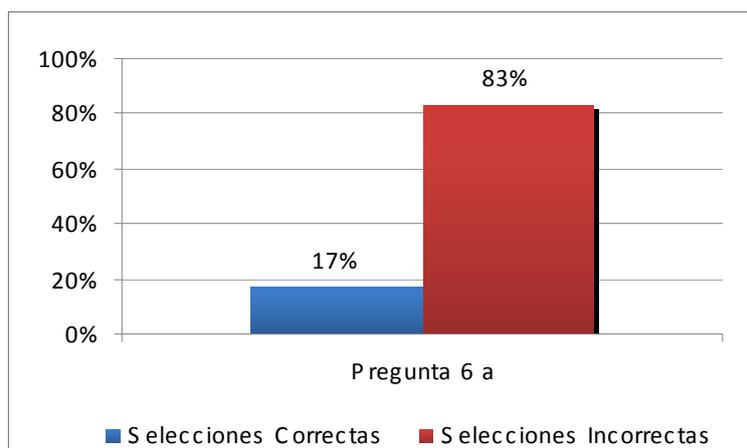
ANEXO No. X



Pregunt a No.5

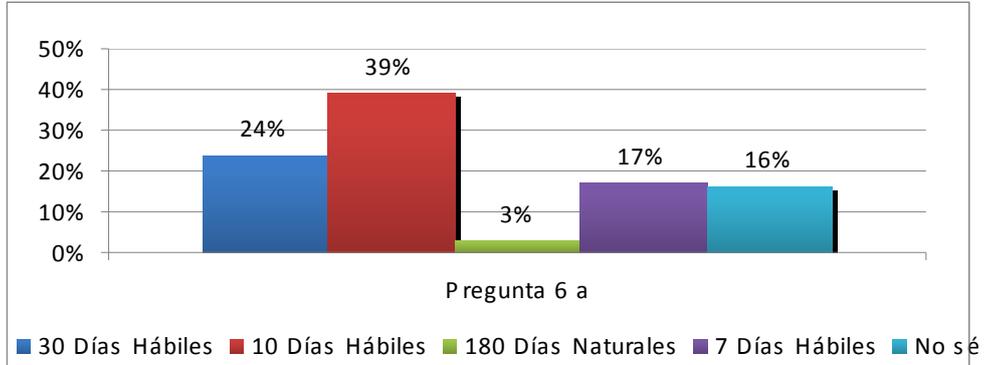


Pregunt a No.6 inciso a.)

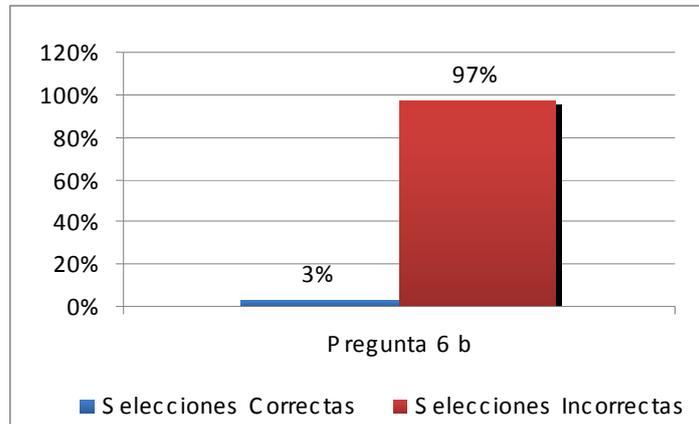


Pregunt a No.6 inciso a.)

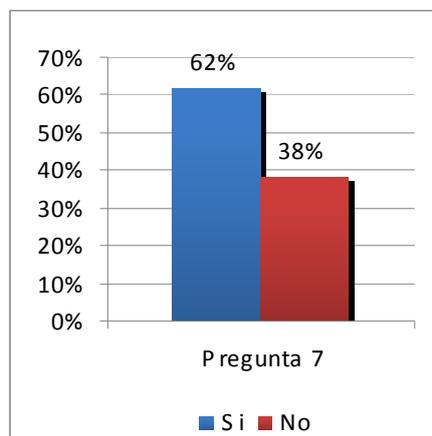
ANEXO No. XI



Pregunt a No.6 inciso b.)

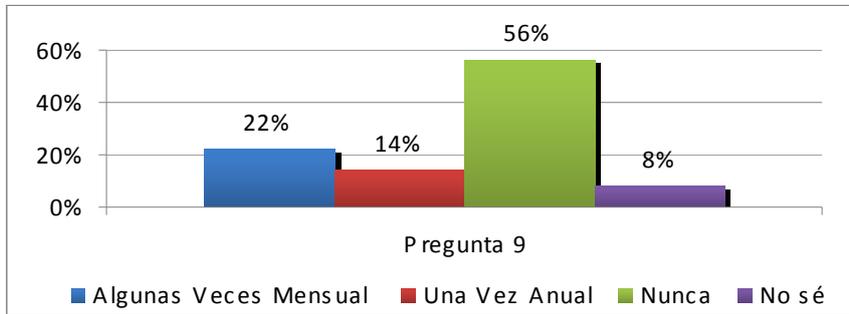


Pregunt a No.6 inciso b.)

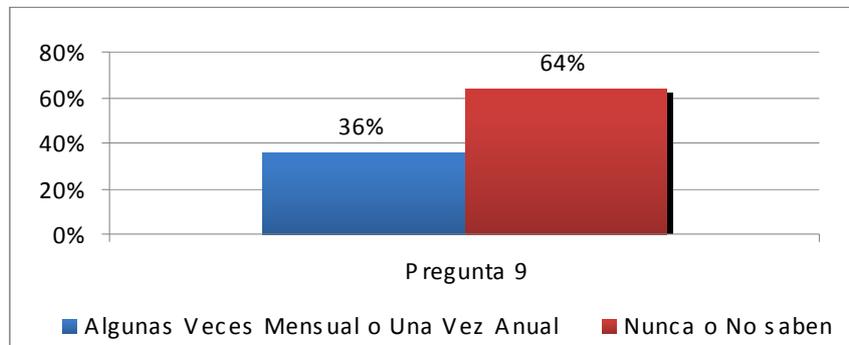


Pregunt a No.7

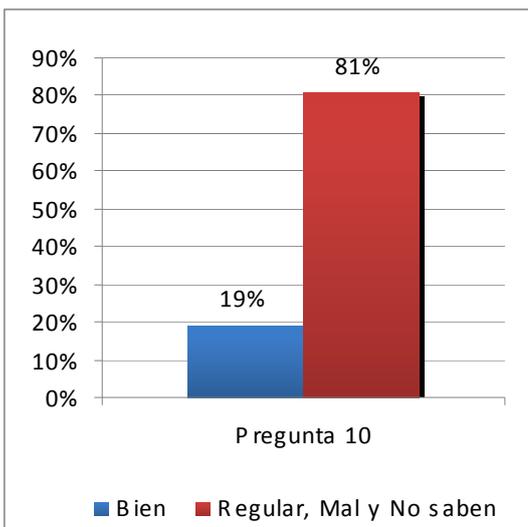
ANEXO No. XII



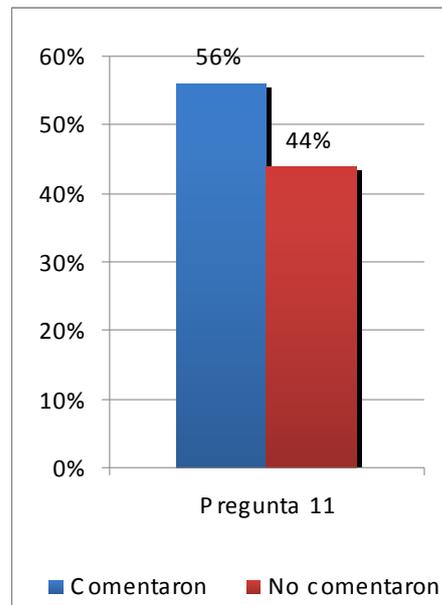
Pregunta No.8



Pregunta No.8



Pregunta No.9



Pregunta No.10 (Comentarios)