

UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS CARLOS RAFAEL RODRÍGUEZ
SEDE UNIVERSITARIA CIENFUEGOS

Disertación Teórica

Tema: La Justicia Laboral y la Justicia administrativo laboral en Cuba. Fundamentos. Análisis crítico.

Título: Procedimientos para evitar y dirimir los conflictos laborales, la cultura jurídica laboral de los trabajadores y dirigentes sindicales su incidencia en la prevención del conflicto laboral.

Autor: María del Carmen Martínez Cuesta.

Especialidad: Lic. Derecho.

“Año del 50 Aniversario del Triunfo de la Revolución”.

**Hagámonos el propósito de redoblar nuestros esfuerzos,
y jurémonos ante nosotros mismos
que sin un día nuestro trabajo nos pareciera bueno,
debemos luchar por hacerlo mejor,
y si fuera mejor,
debemos luchar por hacerlo perfecto...**

Fidel Castro Ruz.

DEDICATORIA:

A:

Mi familia y compañeros de trabajo, amigos, que con amor y dedicación han sabido contribuir a nuestra formación y con los cuales me encuentro comprometida.

AGRADECIMIENTOS:

Quiero agradecer a la Esfera de recursos laborales de la CTC Provincial.

A nuestros profesores que con su esfuerzo han contribuido a nuestra formación técnica y en especial a las licenciadas Lourdes Rodríguez León Tatiana Rodríguez Rodríguez.

Nuestra gratitud a todos los que de una forma u otra han ayudado a la culminación de nuestros estudios y del presente trabajo.

Índice

Resumen.....	1
Introducción.....	3
Desarrollo.....	4
Conclusiones.....	14
Recomendaciones.....	15
Bibliografía.....	16

RESUMEN:

El trabajo que a continuación se presenta tiene como objetivo principal y general, coadyuvar a la comprensión del Conflicto Laboral, para poder actuar sobre el mismo con todos los instrumentos tanto legales como políticos que incidan en su prevención, jugando un papel importante en ello la cultura jurídico laboral de dirigentes y trabajadores, a la que se dedica una parte importante del mismo, haciendo un llamado a todos aquellos que de una forma u otra tienen que trabajar los conflictos laborales, dada la importancia y trascendencia de este en la vida laboral de los trabajadores y en la aspiración de nuestro país de lograr cada día mayores índices de producción, con el máximo de eficiencia y calidad.

En correspondencia con lo antes dicho, se desarrolla en forma de artículo científico, los objetivos específicos siguientes:

- Proporcionar información sobre aspectos que de una u otra forma tienen incidencia en la cultura jurídica laboral de dirigentes y trabajadores y sobre todo las vías a través de las cuales se puede adquirir y elevar la misma.
- Analizar el conflicto laboral partiendo de su definición conceptual brindando igualmente el máximo de información al respecto para facilitar la comprensión de este aspecto, es decir de lo que es un conflicto laboral.
- Destacar y demostrar la incidencia de la cultura jurídica laboral del dirigente sindical y de los trabajadores en la prevención del conflicto, a fin de que puedan incidir en ello activamente.

En consecuencia se analiza conceptualmente lo que se entiende por cultura jurídica laboral arribándose a un concepto de manera sencilla y de fácil comprensión para dirigentes sindicales y trabajadores, así mismo se brinda una panorámica desde el punto de vista histórico de la institución de disciplina en los diferentes regímenes socioeconómicos, así como la evolución del sistema de justicia laboral cubano.

En otro orden de cosas, se ofrecen vías que facilitan tanto a dirigentes sindicales como a trabajadores en alcanzar y elevar su cultura jurídica laboral, dándose además diferentes consideraciones y criterios en relación con este aspecto que puedan facilitar la mejor comprensión del mismo.

Abordamos además de igual forma lo referido a la prevención del conflicto laboral exponiendo criterios conceptuales acerca del mismo, tipos de conflictos tanto desde el punto de vista general como específicos en el sentido de lo laboral, viéndose los tipos de conflictos que se pueden presentar, resultados del conflicto tanto positivos como negativos, concluyendo con un análisis comparativo de las formas de manifestarse los conflictos laborales en el sistema capitalista y el socialista.

En otros subtítulos del desarrollo de este trabajo se abordan aspectos que inciden en la prevención del conflicto laboral y se exponen criterios con relación a la vinculación e incidencia de ambos aspectos, es decir la incidencia de la cultura jurídica laboral de los dirigentes sindicales y trabajadores en la prevención del conflicto laboral.

Utilizaremos como métodos de trabajo la practica laboral, así como el estudio de las Tesis y Resoluciones de los Congresos de la Central de Trabajadores de Cuba, material legislativo vinculado al tema, así como documentos emitidos por la CTC Nacional en que de una u otra forma se abordan aspectos vinculados con este trabajo.

Arribando finalmente a las siguientes conclusiones:

La Cultura Jurídica Laboral de dirigentes y trabajadores influye de manera decisiva y trascendental en la prevención del conflicto laboral ya que:

- Se instrumentan adecuadamente en el centro laboral el Convenio Colectivo y Reglamento Disciplinario interno, teniendo un amparo y fundamentación legal, ambos documentos, lo que permite prever las cuestiones que pueden dar lugar a conflictos laborales y regularlas de antemano, convirtiéndose por ello en principales medio de prevención.
- Se analizan adecuadamente los problemas de los trabajadores, buscándose su solución legal con rapidez, instruyendo a los mismos de lo regulado al respecto lo que impide la divergencia de criterios, pues la ley es una sola.
- Gana el dirigente Sindical en liderazgo, lo que permite que los trabajadores acudan al mismo ante un problema que puede desencadenar un conflicto, pudiendo éste accionar con inmediatez y celeridad a fin de evitarlo.
- Puede el dirigente sindical representar adecuadamente al trabajador al realizar su labor política ante el administrativo con pleno conocimiento de lo legislado, lo que permitirá que lo que diga tenga plena credibilidad para la administración al poder corroborar que dichos argumentos tienen un amparo legal, posibilitando además que gane en prestigio ante el mismo, lo que favorece en gran medida que no surja el conflicto.
- Los dirigentes sindicales y trabajadores pueden influir y dar sus criterios en la elaboración de los cuerpos legales, al tener conocimiento de aquellas dificultades que existen en la actualidad y que su regulación legal aún puede perfeccionarse para que sea más justa y equitativa evitando conflictos laborales al respecto.

En relación con las conclusiones antes expuestas, lógicamente recomendaciones, con la aspiración de que contribuyan de manera decisiva a la prevención de los conflictos laborales.

INTRODUCCIÓN:

Partiendo de la gran importancia e incidencia que en la práctica tiene la Cultura Jurídica Laboral de los Dirigentes y Trabajadores en la prevención del Conflicto Laboral, se decidió realizar un estudio de manera teórica del tema, brindando la mayor información al respecto

de forma tal que se aporten elementos que puedan ser tenidos en cuenta por los dirigentes sindicales y trabajadores, contribuyendo en alguna medida a elevar la Cultura Jurídica en materia laboral acerca del conflicto laboral, considerando además que esta es una de las deficiencias latente con las que se cuenta en la actualidad y que mas incidencia tiene en la eficiencia y calidad del trabajo, así como en el reconocimiento al trabajo de los sindicatos.

En correspondencia con lo antes dicho se propone como objetivos, los siguientes:

- Proporcionar información sobre aspectos que de una u otra forma tienen incidencia en la cultura jurídica laboral de dirigentes y trabajadores y sobre todo las vías a través de las cuales se puede adquirir y elevar la misma.
- Analizar el conflicto laboral partiendo de su definición conceptual brindando igualmente el máximo de información al respecto para facilitar la comprensión de este aspecto, es decir de lo que es un conflicto laboral.
- Destacar y demostrar la incidencia de la cultura jurídica laboral del dirigente sindical y de los trabajadores en la prevención del conflicto, a fin de que puedan incidir en ello activamente.

El trabajo se presentará en forma de artículo científico, a través del cual se desarrollarán los objetivos antes expuestos.

Se utilizará como métodos de trabajo la practica laboral, así como el estudio de las Tesis y Resoluciones de los Congresos de la Central de Trabajadores de Cuba, material legislativo vinculado al tema, así como documentos emitidos por la CTC Nacional en que de una u otra forma se abordan aspectos vinculados con este trabajo.

DESARROLLO:

Antes de comenzar el tema escogido, partiremos de ver el tratamiento dado a la disciplina jurídico laboral como institución jurídico y principal causa de conflicto laboral, en los diferentes sistemas socioeconómicos, lo que contribuirá a la cultura jurídica que consideramos deben tener dirigentes sindicales y trabajadores, así mismo resulta también

importante el conocimiento de la evolución en Cuba del sistema de justicia laboral para la mejor comprensión del presente estudio.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA DISCIPLINA LABORAL Y SU TRATAMIENTO EN LOS DIFERENTES SISTEMAS SOCIOECONÓMICOS.

Los cambios del sistema socioeconómicos, la forma de propiedad imperante sobre los medios de producción y las revoluciones científico – técnicas, han producido evaluaciones en la disciplina laboral.

La comunidad primitiva es la primera formación económica – social que durante desenas de milenios existió en todos los pueblos, en la etapa inicial de la sociedad. En la comunidad primitiva, las relaciones de producción están fundadas en la propiedad colectiva de los medios de producción. Los instrumentos de producción, la tierra, la habitación, eran propiedad común de la colectividad. La propiedad individual de los utensilios domésticos, del vestido, etcétera. Eran manifestaciones dentro del marco de la propiedad de los medios de producción; no existe durante este estadio, explotación del hombre por el hombre; no hay clases sociales, ni estado. Los hombres primitivos vivían en grupos nómadas y se procuraban los medios de existencia recogiendo plantas comestibles y dedicándose a la caza. Producían en común por clanes enteros, asistidos de instrumentos rudimentarios, los productos de su trabajo son igualmente consumidos en común o divididos en porciones iguales.

En la sociedad feudal, lo mismo que en la esclavitud, existía la disciplina del amo, establecida mediante la violencia directa, aunque en sus formas se diferenciaba una de otras.

En el capitalismo la violencia directa fue sustituida por la coacción económica, en la que cada trabajador esta obligado a someterse a la disciplina del capital bajo la amenaza del despido y la pérdida de la fuente de medios de subsistencia.

El modo socialista de producción transforma radicalmente el carácter de sus relaciones y, al mismo tiempo, el carácter de la disciplina del trabajo. Aquí el fortalecimiento constante de la disciplina adquiere una importancia particular, ya que robustece el carácter social del trabajo y propiedad social sobre los medios de producción. Lenin señalaba que "desde el inicio de la revolución socialista la disciplina debe crearse sobre principios completamente nuevos, la disciplina de la confianza en la organización de los obreros y de los campesinos más pobres, la disciplina camaraderil, la disciplina de todo respecto a la disciplina de la independencia y la iniciativa en la lucha".

EVOLUCIÓN EN CUBA DESDE EL PUNTO DE VISTA LEGISLATIVO DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL.

La etapa neocolonial de la república se caracterizó por las luchas obreras para tratar de alcanzar reivindicaciones a sus aspiraciones laborales y por los manejos de los gobiernos de turno para evitar la consumación de los propósitos de la clase trabajadora. Durante ese período se produjeron numerosas legislaciones, de las que señalamos su evolución.

En el año 1914 se promulgó la Ley de las Comisiones de Inteligencia de los Puertos, que constituyó la primera jurisdicción laboral para los conflictos del trabajo.

El 13 de octubre de 1933 se creó la Secretaría del Trabajo, quedando independizada la atención a los conflictos laborales del país. La jurisdicción administrativa del trabajo, orgánicamente, fue formalizada por la Ley 91 de 12 de abril de 1938. En ese propio mes y año se dictó el Decreto No. 798, que para los entendidos en la materia fue la disposición jurídica más importante de ese período y que reguló varias instituciones del Derecho Laboral, tales como: jornada de trabajo, salarios, licencias, descanso y un procedimiento para el despido de los trabajadores.

Mediante este Decreto el patrono dictaba la Resolución inicial de despido y se designaba un juez instructor del expediente. Después el procedimiento con determinadas ambigüedades establecían recurso de apelación ante el Ministro de Trabajo, recurso de alzada ante el presidente de la República, recurso de contencioso administrativo ante la audiencia de la Habana y recurso de apelación ante el Tribunal Supremo. Cuatro instancias donde dirimir los conflictos laborales.

Un momento importante en la vida política y social del país lo fue la promulgación de la Constitución en el año 1940, la que le otorgó jerarquía constitucional al Derecho Laboral Cubano.

En el año 1941 y mediante el Decreto No. 3315 se creó un procedimiento conciliatorio para conocer y resolver los conflictos. Se constituía una Comisión Conciliatoria de carácter paritario, presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo. Si la gestión fracasaba se invitaba a las partes a que se sometieran a un bando arbitral.

En el año 1949 mediante la Ley No. 7 se creó el Tribunal de Garantías Constitucionales y Sociales quedando comprendidos los recursos de apelación o casación sobre retiro, pensiones, seguros sociales, descanso, accidentes de trabajo, despidos de trabajadores y otros derechos laborales, se obviaba con ello el recurso de alzada ante el Presidente de la República, la vía ante la audiencia de la Habana y el Tribunal Supremo. A partir de ese momento existían tres instancias para resolver los conflictos.

Como se puede apreciar el sistema de Justicia Laboral en la Cuba prerrevolucionaria, era mixto, integrado por un presidente administrativo común y por la vía judicial. Al menos estaban presentes tres instancias para la solución de los conflictos laborales.

En el pleno desarrollo del capitalismo existían diversas disposiciones jurídicas con procedimientos para dirimir los conflictos que se suscitaban entre patronos y trabajadores, aunque en no pocas ocasiones los sindicatos y los trabajadores tenían que hacer prevalecer

sus derechos mediante la lucha y movimientos huelguísticos. Por otra parte y sobre todos los recursos de apelación o casación ante el Tribunal de Garantías Constitucionales y Sociales, eran para los trabajadores procesos engorrosos, complejos, dilatados y muy costosos.

EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN CUBA CON POSTERIORIDAD AL TRIUNFO REVOLUCIONARIO.

En el año 1960 se reorganiza el Ministerio del Trabajo y se cambia su estructura. En ese propio año se promulga la primera Ley de Procedimientos Laboral, La No. 759 del 11 de marzo de 1960, estableciéndose un sistema de carácter mixto: ADMINISTRATIVO CON INSTANCIAS ANTE EL PROPIO SISTEMA DE MINISTERIO DE TRABAJO Y JUDICIAL, pues se mantuvo como última instancia el Tribunal de Garantías Constitucionales y Sociales.

En enero de 1961 se pone en vigor una nueva Ley Orgánica para el Ministerio de Trabajo y la No. 1022 de Administración del Sistema Laboral que amplía las facultades de las comisiones de Reclamaciones para conocer todos los conflictos laborales y crea las Comisiones de apelaciones como segunda instancia en los distintos territorios, tantas como ramas de actividad económica organizadas sindicalmente existieran y la Comisión de Revisión, al nivel de Ministerio de Trabajo. Este procedimiento se desvinculaba de la justicia ordinaria.

El 23 de septiembre de 1964 se dictaba una nueva Ley llamada de justicia laboral la No. 1166 para muchos la más compleja después del triunfo de la Revolución, que establecía un procedimiento con la constitución de órganos de justicia y la determinación de autoridades para conocer recursos de apelación.

Entre las autoridades se encontraba el Director y el Viceministro de Seguridad Social, ambos del Ministerio de Trabajo y conocían de los asuntos relacionados con las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, el Ministro de Trabajo para las cuestiones de la competencia de los órganos de administración de justicia que se reclame y los casos de injusticia notoria en que incurran éstos: los Ministros de Gobierno y otros jefes de los organismos de la Administración Central de Estado, el Presidente y el Fiscal del Tribunal Supremo y el Presidente del Banco Nacional de Cuba, conocían de los recursos de apelación establecidos contra los fallos de los Consejos de Trabajo radicados en la Sede Nacional de los Ministerios y Organismos referidos.

Entre los órganos de justicia se hallaban los consejos de Trabajo constituidos en las empresas y centros de trabajo, los consejos de Apelación (2da. Instancia) en las regiones del país que conocían de las apelaciones por las partes inconformes contra los fallos de los consejos de Trabajo, el consejo de Revisión a nivel del Ministerio del Trabajo, que conocían de los recursos de revisión contra las resoluciones dictadas por los consejos de Apelación, los Consejos de Seguridad social que conocían de las solicitudes de seguridad social sobre las pensiones de vejez, invalidez y muerte de los miembros de las Fuerzas Armadas y del Ministerio del Interior.

Desde el triunfo de la Revolución hasta el año 1977 se aplicaba un procedimiento mixto, vía administrativa y judicial en la solución de los conflictos laborales y posteriormente solo el

procedimiento administrativo al desvincularse de la justicia ordinaria y con tres instancias: reclamación en la base, apelación en una segunda instancia y revisión.

La incorporación de la jurisdicción Laboral del sistema Judicial surge el 24 de febrero del 1976 que se proclama la Constitución de la República después de un Referéndum Popular.

La Constitución en su artículo 10 establece “la función de impartir justicia dimana del pueblo y es ejercida a nombre de este por el Tribunal Supremo Popular y los demás Tribunales que la Ley instituye.

Se promulga la Ley No. 4 del 10 de agosto de 1977 y se organizan los Tribunales Populares en los 169 municipios y 14 provincias del país.

La Ley No. 1323 del 30 de noviembre de 1976 extingue, entre otros, al Ministerio de Trabajo y crea el comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, desapareciendo por tanto sus delegaciones provinciales y municipales.

La Ley del Tránsito constitucional establece en su disposición sexta que la administración de la Justicia Laboral seguiría a cargo del Ministerio de Trabajo hasta se determine su integración al sistema Judicial.

Se promulga varias normas jurídicas de rango superior: la Ley No. 7 de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral de 19 de agosto de 1977, la Ley No. 8 de organización y funcionamiento de los consejos de Trabajo de 22 de agosto de 1977 y el Decreto Ley No. 11 del 14 de diciembre de 1977, que regula entre otros los actos y conducta que constituyen violaciones de la disciplina y establecía las medidas disciplinarias que podían imponerse.

Todas estas normas tenían como objetivo primordial la incorporación de la jurisdicción laboral independiente al Sistema Judicial.

A partir de enero de 1978 comienzan a resolverse los conflictos laborales por los tribunales Populares. Se constituyen como instancia prejudicial los Consejos de trabajo y se establece que las partes sólo podrán acudir a los Tribunales Municipales Populares después de haber tramitado el respectivo procedimiento ante el Consejo de Trabajo.

De esta manera los trabajadores establecían su reclamación ante el Consejo de Trabajo y si algunas de las partes manifestaban su inconformidad con la Resolución del consejo, quedaba expedito el derecho de acudir al Tribunal Municipal Popular. La Salas de lo Laboral de los Tribunales Provincial Popular conocían de los recursos de apelación interpuestos contra las sentencias dictadas por los tribunales Municipales y la sala de lo Laboral del tribunal Supremo conocían los procesos de revisión.

Como se puede constatar, existían cuatro instancias para dirimir los conflictos laborales.

Para posibilitar una mejor y más eficaz actuación de las administraciones frente a los casos de violaciones de la disciplina del trabajo, se promulga el decreto Ley No. 32 del 16 de febrero de 1980.

De esta manera se logra esencialmente lo siguiente:

Se faculta a las administraciones estatales para imponer directamente las medidas disciplinarias y con efecto inmediato.

Los trabajadores inconformes podrán reclamar contra la misma ante el Tribunal Municipal Popular.

Durante todo el curso del proceso judicial laboral y hasta la sentencia firme se mantendrá el cumplimiento de la medida disciplinaria por la Administración.

Se desvincula la ejecución de la medida disciplinaria de la incoación del proceso penal y el fallo en el proceso laboral se dicta con independencia del resultado en lo penal.

Como se puede apreciar se sustrae de los Consejos de trabajo los procesos en materia de disciplina y sólo conocen de los conflictos de derechos laborales, lo cual anuló por un período prolongado el papel del centro de trabajo en la solución de conflictos.

Por lo tanto, en materia de derechos se mantienen las cuatros instancias: Consejo de trabajo, Tribunal Municipal, Tribunal Provincial y Tribunal Supremo. En disciplina sólo las tres instancias en la vía judicial.

El 26 de julio de 1985 se pone en vigor el Código de Trabajo. El Código dispone que los conflictos laborales se someten a los órganos siguientes: los Consejos de Trabajo, y los Tribunales Populares del sistema Judicial.

Los consejos de trabajo dirimen los conflictos solamente en materia de derechos laborales y en esto casos, el procedimiento ante el consejo es un requisito previo y obligatorio para utilizar la vía judicial.

En 1990 se dispone la realización de una experiencia en la provincia de Villa Clara sobre la constitución, competencia y funcionamiento de los OJLB en los centros de trabajo, la aplicación de medidas disciplinarias a los trabajadores y los procedimientos para dirimir los conflictos laborales.

Después de la puesta en prueba en Villa Clara se extiende la experiencia a todo el país en septiembre 1992, cinco años resolviéndose mayoritariamente los asuntos de disciplina y derecho en Centro de Trabajo.

En el año 1996 se realizó una evaluación integral (CTC, Organismos, Sindicatos, territorios y otras instituciones) de la experiencia OJLB y de la mayoría de los 37 Reglamentos Especiales de disciplina con el objetivo de proponer al gobierno un Sistema de Justicia Laboral mediante el cual la mayoría de las reclamaciones sean resuelta en los centros de trabajo y pueda aplicarse a mayor cantidad de actividades y trabajadores.

En igual sentido el XVII Congreso de la CTC acordó trabajar por un Sistema de Justicia Laboral que contribuya al fortalecimiento de la disciplina y esté regido por principios procesales que brinden adecuadas garantías a las partes, dictándose el Decreto-Ley No. 176 sobre el sistema de Justicia Laboral y la Resolución Conjunta No. 1 del MTSS-1SP.

El sistema de justicia laboral antes mencionado precisa que: el colectivo de trabajadores desempeñará una función determinada en la solución de conflictos que surja entre trabajadores o entre estos y la administración. Los jefes facultados para ello podrán adoptar medidas disciplinarias de efecto inmediato con el fin de corregir las indisciplinas cometidas por los trabajadores, con lo cual será fortalecida la actividad administrativa de los que tienen la responsabilidad de velar y exigir por la disciplina laboral necesaria para lograr la eficiencia económica.

Este sistema prevee la aplicación de medidas más severas cuando las indisciplinas consisten en hechos o conductas que en el medio laboral pueden ser constitutivos de delito.

Se incorpora la medida preventiva de suspensión provisional del cargo u ocupación y de salario o el traslado para otro cargo u ocupación hasta 30 días hábiles, frente a hechos graves que ameriten una investigación administrativa antes ser adoptada la medida definitiva por indisciplina, además se añade la separación definitiva del sector cuando incurran en violaciones de suma gravedad, en sectores sensibles como: Educación, Salud, Turismo, Ferrocarril e investigación científica.

La tramitación de la reclamación en el centro es totalmente gratuita, ninguna de las partes requiere de representación letrada.

El Decreto Ley No. 176, se aplica a la solución de los litigios que con motivos de la imposición de medidas disciplinarias o el reconocimiento, concesión y reclamación de las obligaciones y de los derechos emanados de la legislación laboral, se susciten entre los trabajadores o entre estos y la administración de las entidades laborales que aparecen relacionadas en dicho cuerpo legal (artículo 1).

Esta legislación de Justicia Laboral constituye un escalón más alto en el decursar del proceso revolucionario y un ejemplo de democracia proletaria imposible de ser imitado por los demás países del continente.

Realizado el anterior estudio, estamos en condiciones de desarrollar el tema escogido, partiendo del análisis de la Cultura Jurídica Laboral.

COMPORTAMIENTO ACTUAL DE LA CULTURA JURIDICA LABORAL DE DIRIGENTES SINDICALES Y TRABAJADORES.

Cultura Jurídica Laboral.

Para llegar a ello abordaremos los conceptos individualmente, por lo que:

CULTURA: Es el conjunto de conocimientos que permite a alguien desarrollar su juicio crítico.

JURIDICA: Es lo que atañe al derecho o se ajusta a él.

LABORAL: Pertenciente o relativo al trabajo en su aspecto económico, jurídico o social.

De estos conceptos individuales podemos colegir de manera simple que cuando hablamos de Cultura Jurídica Laboral, nos estamos refiriendo al conjunto de conocimientos que permite a alguien desarrollar su juicio crítico, ajustado a derecho, referido a materia laboral o relativo al trabajo.

VÍAS A TRAVÉS DE LAS CUALES SE PUEDE ADQUIRIR Y ELEVAR LA CULTURA JURIDICA LABORAL DE NUESTROS TRABAJADORES y DIRIGENTES SINDICALES.

- Participación activa en cursos de capacitación en Materia de Legislación Laboral.
- Participación en talleres, Peñas Laborales.
- Conocer las normas jurídicas generales y específicas de la actividad en que se desenvuelve.
- Suscribirse a la Gaceta Oficial de la República, revisando en ella los aspectos que se vinculen a la rama en que desarrolla su trabajo.
- Brindar siempre el dirigente sindical respuesta a las reclamaciones laborales fundamentadas en lo regulado legalmente al respecto.

Se aclara con relación a este último aspecto que no es necesario conocer textualmente el articulado de todas las normas jurídicas, pero sí es indispensable para el dirigente sindical sobre todo, contar con la vía de acceder a su consulta ante cualquier situación de la que se pueda desencadenar un conflicto a fin de influir activamente para evitarlo, así como poder instruir a sus trabajadores acerca de las regulaciones legales en los temas que más le interesen de acuerdo a la labor y característica específicas del centro, ganando estos en claridad en dichos temas, lo que contribuye también a evitar el conflicto.

Esto en la actualidad en el trabajo diario no fluye de la manera a que aspiramos sobre todo respecto al dirigente sindical de base, pues pese a los cursos de capacitación que constantemente se imparten por los diferentes organismos, si bien es cierto que se gana en la información teórica, luego se olvida con el transcurso del tiempo si no se aplica en la práctica en el trabajo diario del dirigente sindical dichos conocimientos, al ser la practica el principio y fin del conocimiento y el criterio valorativo de la verdad.

Solo el estudio consciente, diario de las normas jurídica laborales relacionadas con las reclamaciones laborales a que se enfrenta en la práctica diariamente el dirigente sindical , simplemente relacionadas con la problemática existente en el centro, aún sin haber surgido el conflicto, nos permite elevar nuestra cultura jurídica laboral y consiguientemente dar soluciones más lógica acorde a derecho, pudiendo desplegarse un trabajo persuasivo, político, cuyos frutos afloraran de inmediato al disminuir el Conflicto Laboral en la entidad, ganándose incluso en el máximo de preparación para influir adecuadamente en los procesos

de discusión de nuestras leyes; para que respondan cada vez más a los intereses de todo nuestro pueblo trabajador, permeándose del máximo de Justicia, ganando el dirigente en prestigio y consideración en el colectivo como verdadero representante de los trabajadores.

PREVENCIÓN DEL CONFLICTO LABORAL.

Partiremos de la conceptualización de lo que es un conflicto de forma general, así como agotaremos aspectos generales vinculados a estos conceptos, para luego tratar el conflicto desde el punto de vista laboral.

Por ello debemos conocer que:

- **Prevención:** Es acción y efecto de prevenir. Preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar un riesgo o ejecutar algo.
- **Conflicto:** Combate, lucha, pelea, problemas, cuestión, materia de discusión.

PARTES QUE INTERVIENEN EN EL CONFLICTO.

Los conflictos pueden ocurrir:

- Entre individuos.
- Entre individuos y grupos.
- Intragrupal o intergrupal.

Conflicto Laboral: Son las discrepancias, desacuerdos, divergencia que tienen lugar entre los sujetos de las relaciones laborales, con motivo del proceso productivo.

Prevención del Conflicto Laboral: significa entonces las acciones, preparación y disposición que se hace anticipadamente para evitar el conflicto.

PARTES QUE INTERVIENEN EN EL CONFLICTO LABORAL.

Pueden darse conflictos laborales:

- Entre trabajadores (Ej. por una plaza).
- Entre Trabajadores y Administración (Ej. Por motivo de aplicación de una Medida).
- Entre trabajadores y administración (Ante la violación de un derecho laboral).

CONSECUENCIAS DEL CONFLICTO LABORAL.

El conflicto laboral tiene resultados negativos, de ahí su importancia y prevención los que se manifiestan en:

- Disminución de la productividad.
- Experiencias emocionales desagradables.
- Ambiente de tensión.
- Empleo de tiempo de trabajo en función del conflicto.
- Malas relaciones laborales.

Sin embargo no siempre las consecuencias del conflicto son desfavorables, pues existen conflictos de los que:

- Surgen nuevas alternativas e ideas.
- Se expresan los verdaderos sentimientos, criterios u opiniones de los trabajadores.
- Se perfeccionan forma y estilos de trabajo.
- Se perfeccionan las relaciones laborales.

EL CONFLICTO LABORAL EN EL CAPITALISMO Y EL SOCIALISMO.

En el capitalismo ante un conflicto laboral los trabajadores tienen como principal medio de enfrentamiento las huelgas y manifestaciones. En el socialismo, específicamente en Cuba ,contamos y profundizamos en la profilaxis laboral de modo tal que se accione anticipadamente para evitarlo y aún surgido este, cuentan nuestros trabajadores con las vías judiciales y extra judiciales necesarias para dirimirlo, lo que se recoge no solo en la legislación vigente sino además en las Tesis y Resoluciones del XIX Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba y especialmente tiene su amparo legal en el artículo 63 de la Constitución de la República de Cuba.

ASPECTOS QUE INCIDEN DE MANERA EFICAZ EN LA PREVENCION DEL CONFLICTO LABORAL.

- Contar con un Convenio Colectivo actualizado atemperado al Decreto Ley 229 de 1 de abril del 2002 en que se regulen todos los aspectos que puedan desencadenar un conflicto laboral, así como perfeccionarlo sistemáticamente, en ello juega un papel preponderante el dirigente sindical.
- El Reglamento Disciplinario como parte del Convenio Colectivo debe contener y regular de manera diáfana todos los aspectos establecidos en el cuerpo legal que lo regula, Resolución No.188.del 2006, debiendo ser de conocimiento pleno y absoluto de todos los trabajadores y dirigentes sindicales, lo que se logrará mediante discusiones y debates a cerca del mismo, así como dándole la publicidad requerida ya sea en el colectivo a través de murales, radio bases así como los medios de difusión masiva.

- Perfeccionamiento y Funcionamiento de los Grupos de Asesoría Laboral en los centros de trabajo.
- Lograr que nuestros Dirigentes Sindicales, Trabajadores, tengan una verdadera Cultura Jurídica Laboral.

Como bien se ha venido abordando en el desarrollo del trabajo como uno de los objetos propuestos, este último aspecto de lo señalado tiene trascendental influencia en la prevención del conflicto laboral, pues influye de manera directa sobre el mismo y hace que el resto de los aspectos antes mencionados fluyan adecuadamente, constituyendo un todo en las relaciones laborales que permita un proceso productivo verdaderamente eficiente solo con conocimiento de nuestras leyes al respecto puede hacerse un verdadero convenio colectivo y reglamento disciplinario interno, así como funciones adecuadamente del Grupo Asesor Laboral, convencer a las administraciones de sus decisiones desacertadas e incluso convencer a los trabajadores cuando no le asiste razón, todo ello a su vez redundando en una palabra LIDERAZGO SINDICAL.

CONCLUSIONES:

1. La Cultura Jurídica Laboral de dirigentes y trabajadores influyen de manera decisiva y trascendental en la prevención del conflicto laboral.
2. La confección e instrumentación adecuada del convenio colectivo y reglamento disciplinario interno, posibilita que en el centro laboral se prevean aquellas cuestiones que derivan en conflicto laboral.
3. La confianza de los trabajadores en los dirigentes sindicales, permite la solución de los problemas que presenten estos últimos, evitándose así conflictos laborales.
4. El dirigente sindical debe ganar en liderazgo para ser merecedores de la confianza de trabajadores y garantizar que no queden en estado de indefensión frente a un conflicto laboral.
5. La participación activa de los trabajadores y dirigentes sindicales en la elaboración de los cuerpos legales en materia laboral se lograría un procedimiento más justo, que sin dudas conllevaría a que pudieran evitar los conflictos laborales que con frecuencia se suscitan.

RECOMENDACIONES:

1. Analizar y discutir en cada centro de trabajo de forma sistemática, el contenido de los convenios colectivos de trabajo y el reglamento disciplinario interno, así como las propuestas de actualización afín de lograr el conocimiento e identificación de los trabajadores con ambos trabajadores.
2. Continuar capacitando al dirigente sindical, acerca de cómo trabajar adecuadamente el conflicto laboral, afín de obtener la máxima experiencia positiva del mismo, lo que contribuye de manera decisiva en disminuir el mismo.
3. Lograr que el dirigente sindical de base que es el que conoce al trabajador, cumpla su labor de representación de los trabajadores cuando está inmerso en un conflicto en el que considera le asiste el derecho al trabajador, tanto en la vía extrajudicial como en la vía judicial, ya sea como representante del mismo o como testigo de conducta e incluso de los hechos, lo que coadyuvará a incrementar su liderazgo y cultura jurídica laboral como dirigente sindical.
4. Incrementar la divulgación en materia de legislación laboral con vista a aumentar la cultura jurídica de dirigentes sindicales y trabajadores.
5. Continuar con las capacitaciones laborales, logrando que en la base sea donde más calidad se reciba las mismas, por ser los que directamente deben realizar la labor preventiva, así como por ser los que conocen del conflicto con inmediatez y puedan accionar sobre el mismo con celeridad y eficiencia.
6. Trabajar afín de lograr que por lo menos en los Sindicatos Provinciales se cuente con un abogado que asesore e instruya tanto dirigentes sindicales como trabajadores en materia de derecho laboral.

BIBLIOGRAFÍA:

- Cuba. Asamblea Nacional del Poder Popular: Constitución de la República de Cuba – La Habana – 1976 – 68 p.
- Cuba. Asamblea Nacional del Poder Popular Ley No 49/85. Código del trabajo-La Habana- 1984- 79 p.
- Cuba. Consejo de Estado. Decreto Ley 229/02 sobre Convenio Colectivo de Trabajo-Ciudad de La Habana 2002 – 8 p.
- Cuba. Ministerio de trabajo y Seguridad Social Decreto Ley 176/97. Sistema de Justicia Laboral – Ciudad de La Habana 1997 – 14 p.
- Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Tribunal Supremo Popular Resolución Conjunta No 1/97. Normas sobre el Sistema de Justicia Laboral Cubana – Ciudad de La Habana 1997 – 13 p.
- Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 188/06. Sobre los Reglamentos disciplinarios internos – Ciudad de La Habana 2006 – 7 p.
- Cuba. Central de Trabajadores de Cuba. Tesis y Resoluciones al XIX Congreso de la CTC – La Habana 2007 – 62 p.
- Periódico Trabajadores. Una sección de la sección – La Habana. Órgano de la Central de Trabajadores de Cuba.

Conclusión de Abogados Laboralistas – La Habana 2006 – 423 p.