



UNIVERSIDAD
CIENFUEGOS
Carlos Rafael Rodríguez

*Universalización de la Educación Superior
Sede Universitaria Municipal*

Aguada de Pasajeros.

"Licenciatura en Derecho"

*Título: La capacitación en el sistema de justicia
laboral cubano.*

Autor: Claro Alberto Placeres Hernández

Tutor: Lic. Yaisery Brunet Romero.

Centro de trabajo: CTC Municipal.

Aguada de Pasajeros, __ de junio de 2009.

"Año del 50 Aniversario del Triunfo de la Revolución"

Agradecimientos

De forma especial a nuestros profesores que nos enseñaron de forma muy profesional y con gran interés los conocimientos que hoy poseemos.

A nuestra compañera Maribel Díaz García por los aportes y ayuda en el trabajo investigativo.

A nuestros compañeros del colectivo laboral de la CTC Municipal y en especial al compañero Onel Alfonso Oviedo.

Dedicatoria

A Todos los que por ser parte de mi vida tienen en este trabajo, un pedazo de su tiempo y de sus corazones

A Todos los que el amor les alcanzó:

Para soportar mis olvidos involuntarios,

Mis excesos desmedidos,

Mis sueños arrendados y mi pensamiento dividido.

A los que quisiera que estén pero el destino no hizo posible que estuvieran presentes físicamente en estos instantes tan importantes de mi vida.

A Mis familiares por el apoyo decidido que me brindaron en estos años.

Resumen

Partiendo de la importancia y trascendencia que tiene en los momentos actuales en la vida laboral de los trabajadores, la correcta representación de los mismos en los conflictos laborales por sus dirigentes sindicales y la importancia de su capacitación en los distintos momentos por los que transita el sistema de justicia laboral cubano, a fines de que los trabajadores reciban una representación acorde a las leyes vigentes y para poder actuar sobre los mismos con todos los instrumentos tanto legales como políticos que inciden en su capacitación así como el tratamiento que debe dársele al trabajador luego de haber surgido el conflicto laboral, jugando un papel importante el dirigente sindical, los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base y la capacitación jurídico laboral influyendo de manera decisiva y trascendental en la prevención del conflicto laboral y su instrumentación adecuada en los centros de trabajo.

El presente trabajo titulado: “La capacitación en el sistema de justicia laboral cubano” tiene como objetivo capacitar a los dirigentes sindicales y a los miembros de los órganos de justicia laboral de base del municipio de Aguada de Pasajeros para lograr una correcta implantación de los sistemas de justicia laboral. Para el desarrollo de la investigación se emplearon diferentes métodos como fueron los métodos del nivel empírico, los métodos del nivel teórico y los métodos estadísticos.

Mediante su puesta en práctica se logrará determinar el conocimiento que poseen los dirigentes sindicales y los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base.

Índice

Introducción.....	1
Capítulo 1- Fundamentación teórica.....	4
1.1- Principios procesales de justicia laboral.....	4
1.2- Partes que intervienen en el proceso.....	5
1.3- Órganos para la solución de conflictos laborales.....	6
1.4- El Órgano de Justicia Laboral de Base como órgano primario.....	7
1.5- Solución de los conflictos en la vía judicial. Los Tribunales Populares.....	8
1.6- Procedimientos para la solución de conflictos laborales.....	9
Capítulo 2- Implementación de la propuesta de actividades.....	13
2.1- Resultados de los métodos.....	13
2.2- Propuesta de actividades para la capacitación de los dirigentes sindicales y los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base.....	13
Conclusiones.....	17
Recomendaciones.....	18
Bibliografía	

Introducción

Después de triunfar La Revolución Cubana el 1ro de Enero de 1959, se establecieron los principios socialistas de producción y con ellos el sistema de impartición de Justicia laboral. A lo largo de estos 50 años, han sido promulgadas diversas normas jurídicas para el procedimiento y regulación de todo lo concerniente al tema.

En su XVII Congreso La Central de Trabajadores de Cuba (CTC) acordó trabajar por el establecimiento de un sistema de justicia laboral que facilitara el fortalecimiento de la disciplina laboral en los centros de trabajos regido por principios procesales que brinden adecuadas garantías jurídicas a las partes y donde el colectivo laboral desempeña una función importante.

Es por ello que el 15 de agosto de 1997 el Consejo de Estado de la República de Cuba promulgó el Decreto Ley #176, que establece el sistema de justicia laboral y que se aplica en la solución de litigio que con motivo de imposición de medidas disciplinarias o el reconocimiento, concepción y reclamación de las obligaciones y los derechos emanados de la legislación laboral, que subsisten entre los trabajadores o entre estos y las administraciones de las entidades laborales. Posteriormente el 4 de diciembre de 1997 se promulga La Resolución conjunta #1 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Tribunal Supremo Popular donde se dictan las normas sobre la constitución competencia y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base, así como el procedimiento para la solución de los conflictos laborales en los centros de trabajos y la adecuación en el uso de la vía judicial.

Precisamente por la importancia de tener una estrecha vinculación con el perfeccionamiento de las relaciones laborales ha sido tratado el tema en los plenos del consejo nacional de la Central de Trabajadores de Cuba donde han quedado bien preestablecidos los procedimientos para darles seguimientos antes, durante y después que se originan los conflictos, lógicamente cuando se dice antes de estar hablando de la profilaxis o evitación de su surgimiento y para ello es necesario que exista una buena capacitación sobre la legislación laboral

vigente de la dirección sindical, estar dotado de prestigio y autoridad, no solo en el colectivo de trabajadores sino también ante la dirección administrativa. Debe existir un dominio sobre lo que establece el reglamento disciplinario interno. Durante el conflicto reviste gran importancia el actuar de la sección sindical para que este se resuelva sin llegar al Órgano de Justicia Laboral de Base y para cuando sea necesario un litigio con el órgano tener presente el papel de asesor y representante que debe asumir el sindicato para con el trabajador según se requiera.

En las resoluciones del XIX congreso de La Central de Trabajadores de Cuba dedicada a la atención integral al trabajador, se establece la necesidad de fomentar la cultura jurídica laboral continúa impulsando la capacitación de los dirigentes sindicales y los trabajadores con el objetivo de ser los principales fiscalizadores del cumplimiento de su derecho, acordándose elevar la cultura jurídica laboral de los trabajadores, cuadros y dirigentes de la Central de Trabajadores de Cuba y el sindicato a todos los niveles desarrollando un curso de formación en coordinación con las escuelas sindicales y con el apoyo de los instructores, abogados laborales que prestan servicios en el movimiento sindical y la activista con conocimiento en la materia fundamentalmente los miembros de los grupos de asesoría laboral.

En encuestas realizadas se constató que en la representación de los conflictos laborales existen deficiencias en cuanto a la capacitación de los dirigentes sindicales y a los Órganos de Justicia Laboral de Base, el pobre conocimiento que poseen sobre el funcionamiento y funciones de los mismos.

En entrevistas aplicadas a varios órganos de justicia laboral de base y dirigentes sindicales se conoció que no se aplica adecuadamente la profilaxis laboral debido al pobre conocimiento para su puesta en práctica.

Por lo antes expuesto se plantea como problemas científico:

¿Cómo capacitar a los dirigentes sindicales y los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base del municipio de Aguada de Pasajeros?

Objetivo: Diseñar un plan de actividades para capacitar a los dirigentes sindicales y a los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base del municipio de

Aguada de Pasajeros para la correcta aplicación del Decreto Ley 176 de 1997 sobre Justicia Laboral.

Hipótesis: El plan de actividades diseñado contribuye a la capacitación de los dirigentes sindicales y los Órganos de Justicia Laboral de Base de Aguada de Pasajeros permite la correcta aplicación del Decreto Ley 176 de 1997 sobre Justicia Laboral.

En el proceso de investigación se utilizaron los diferentes métodos:

Métodos del nivel teórico:

- Analítico-Sintético: se utilizó al inicio de la investigación con el objetivo de fundamentar la información obtenida teniendo en cuenta el tema de la investigación así como el procesamiento e interpretación de los datos obtenidos después de aplicados los instrumentos.
- Inductivo-deductivo: su empleo permitió la revisión bibliográfica y hacer razonamientos lógicos acerca del proceso de capacitación de los Órganos de Justicia Laboral de Base y los dirigentes sindicales en el sistema de justicia laboral cubano.

Métodos del nivel empírico:

- Encuestas: se aplicó para constatar los conocimientos que poseen los Órganos de Justicia Laboral de Base y los dirigentes sindicales sobre las dificultades que poseen en cuanto a la capacitación para enfrentar los conflictos laborales.
- Entrevistas: se realizó a varios Órganos de Justicia Laboral de Base y dirigentes sindicales para conocer si se aplica adecuadamente la profilaxis laboral.
- Revisión de documentos: para determinar las actividades de capacitación.

Métodos del nivel estadísticos:

- Análisis porcentual: su aplicación permitió cuantificar, comparar, analizar y procesar los datos obtenidos en la investigación.

Este trabajo consta de dos capítulos distribuidos en 8 epígrafes. El primero de los capítulos se refiere a la fundamentación teórica del problema científico y el segundo a la implementación de la propuesta de actividades.

Capítulo 1 Fundamentación teórica.

Desde un punto de vista, resulta imprescindible que los actores laborales conozcan el contenido de las disposiciones jurídicas que integran el ordenamiento jurídico laboral y en especial el sistema de justicia laboral vigente, pues el conocimiento y la comprensión constituyen premisas insoslayables para la utilización adecuada y útil para la impartición de justicia.

Los resultados de esta investigación ayudarán a elevar la cultura del sistema de justicia laboral a los dirigentes sindicales y a los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base y a la dirección de trabajo en la toma de decisiones referida a los planes de capacitación en materia de la legislación laboral y permitirán avaluar la aplicación del sistema de justicia en el período explorado.

El conocimiento y la comprensión son la base para la aplicación correcta de las leyes y la garantía de los ejercicios de los derechos y estos a su vez constituyen el soporte de la experiencia.

Para la capacitación de los Dirigentes Sindicales y los Órganos de Justicia Laboral de Base se propondrán los temas que a continuación se exponen.

1.1- Principios procesales de la justicia laboral.

El proceso laboral es el instrumento con que los titulares de la potestad jurisdiccional cumplen la función que le tienen atribuida constitucionalmente y no es más que un medio con el que se desarrolla el ejercicio del derecho fundamental de los ciudadanos a la tutela judicial efectiva según Juan Montero Aroca.

El proceso laboral que rige nuestro Sistema de Justicia Laboral está instituido por los principios procesales.

Inmediatez: es el órgano primario al que corresponda la solución del conflicto está próximo al lugar donde este se origina.

Comparecencia de las Partes: Impera para que los que resuelvan el conflicto, obtengan directamente mayor claridad de los hechos mediante el conocimiento, en un mismo acto de los relatos y argumentos de las partes.

Celeridad: son las controversias deben ser resueltas con la mayor rapidez posible, sin que ello implique menoscabo de las garantías procesales debidas a las partes, viabiliza la tramitación, hace a la justicia más rápida, más actual y mucho más eficaz.

Sencillez: el procedimiento laboral se despoja de formalismos y solemnidades innecesarias. Su esencia es consustancial a la justicia laboral.-

Impulso de Oficio: este principio permite que la conducción del proceso hasta su terminación se lleve a cabo sin necesidad de instancia de partes.

Oralidad: garantiza el predominio del proceso de la forma oral, lo que lo hace de hecho más sencillo y más rápido, de ahí que exista una lógica asociación con los de sencillez y celeridad.

Publicidad: permite que las comparecencias y otros actos procesales puedan ser presenciados por los trabajadores, y en su caso, por otras personas que no son parte del conflicto.

Respeto a la Legalidad: se trata de un principio propio de nuestro sistema de justicia Laboral que establece que es aquel en virtud del cual los integrantes de los órganos que resuelven los conflictos deben obediencia a la ley, así como el cumplimiento de los fallos firmes dictados por ellos.

1.2- Partes que intervienen en el proceso.

En nuestro Sistema de Justicia Laboral son partes del proceso laboral los trabajadores y sus administraciones y los trabajadores entre sí. Es considerada parte aquella persona que interpone una pretensión ante un órgano jurisdiccional y aquellas otras entre las que se interpone y así mismo es considerado tercero aquel que no es parte.

Se reconoce la capacidad de ser parte a todo trabajador que tenga vínculo con la entidad laboral a cuya administración le reclama, sin que sea necesario que esté afiliado a un sindicato; incluso pueden conocer de las reclamaciones sobre los derechos de los trabajadores que se encuentran desvinculados de la entidad de que se trate cuando sean presentadas dentro del término de 180 días naturales posteriores a aquel en que se haya producido la supuesta violación de sus derechos.

Pueden ser representantes de los trabajadores: un dirigente sindical de su mismo centro de trabajo o entidad laboral; un compañero de trabajo; un pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, Estos pueden efectuar todos los actos procesales, salvo los que haya prohibido el trabajador ante el Órgano de Justicia Laboral de Base (OJLB).

En el caso de las Administraciones de las entidades laborales son reconocidas como partes de los conflictos: Organismo de la Administración Central del Estado y Órganos Estatales; sus dependencias administrativas, así como las demás Unidades Presupuestadas; Empresas y Uniones de Empresas; Empresas y Unidades dependientes de las organizaciones políticas, sociales y de masas; Sociedades Mercantiles Cubanas; Entidades Empleadoras de las Inversiones Extranjeras y aquellas que contratan directamente la fuerza de trabajo, así como los Contratos de Asociación Económica Internacional; y otras entidades con capacidad jurídica para establecer relaciones que se determinan por el MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

Otro requisito es necesario tener la capacidad procesal, que es la capacidad para comparecer en juicios y la ley se la otorga a todos los trabajadores por derecho propio.

1.3- Órganos para la solución de los conflictos laborales.

Los conflictos laborales admitidos por el Sistema de Justicia Laboral son de dos tipos: Por imposición de medidas disciplinarias; y por reconocimiento, concesión y reclamación de las obligaciones y de los derechos emanados de la legislación laboral. Conflictos en materia salarial de mejor derecho y de seguridad social a corto plazo (subsídios por enfermedad o accidente común, subsidio por enfermedad profesional o accidente de trabajo, licencia de maternidad y pensión por invalidez parcial),

Los conflictos de seguridad social a largo plazo son resueltos primeramente por la vía administrativa, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y posteriormente en la vía judicial.

Los órganos que resuelven los litigios laborales son los Órganos de Justicia Laboral de Base y los Tribunales Populares.

1.4- El Órgano de Justicia Laboral de Base como órgano primario.

Los Órganos de Justicia Laboral de Base se integran en las entidades que cuenten con 25 o más trabajadores, de forma tal que en cada una se constituya al menos uno de ellos; en las entidades que cuente con unidades, establecimientos, talleres o dependencias distintas y otras características que así lo aconsejen se autoriza a constituir los Órganos de Justicia Laboral de Base que resulten necesarios.

Los Órganos de Justicia Laboral de Base no son competentes para conocer las reclamaciones con relación a la disciplina de los cuadros, dirigentes y funcionarios administrativos que se resuelven por su legislación específica, exigencia de la responsabilidad material por los daños causados a los recursos de las entidades que se resuelven administrativamente por la vía de la legislación vigente en la materia, aplicación de Ley No 38 sobre innovadores y racionalizadores y la promoción, democión y los movimientos de dirigentes y funcionarios administrativos.

Los Órganos de Justicia Laboral de Base tienen las características siguientes:

- 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 a la administración, pues esta fue la parte de la relación laboral que tomó una determinación o medida que afectó a la otra.
- Son instancia prejudicial: esta característica se deriva de la anterior y se explica por sí sola.
- Son órganos obligatorios en la solución de 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 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tenga la responsabilidad de organizar, atender, orientar, capacitar y garantizar el funcionamiento, los Órganos de Justicia Laboral de Base tienen una esencia sindical para evitar que puedan ser identificados con los

intereses de las administraciones de las entidades laborales; esta solo deberán suministrar la información y los documentos necesarios para la solución de los conflictos y facilitar los medios a su alcance para el funcionamiento de los Órgano de Justicia Laboral de Base y propiciar la capacitación de sus integrantes en la legislación laboral.

Los Órganos de Justicia Laboral de Base tienen doble carácter:

-Son instancia inicial: con respecto a las inconformidades por la aplicación de medidas disciplinarias que cambian la situación laboral del trabajador. También son primera instancia para conocer las violaciones de derechos laborales de los dirigentes y funcionarios, excepto las relativas a la contratación.

-Son instancia definitiva: con respecto a los conflictos surgidos por la aplicación de medidas que no modifican la situación laboral del trabajador. Estos órganos se constituyen en las entidades laborales y se integran por tres miembros efectivos de los que uno es designado por la administración, otro por la organización sindical y un tercero es un trabajador elegido por la asamblea. Por cada uno de ellos se designará o elegirá un suplente.

Los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base podrán ser renovados o ratificados al vencimiento del término para que fueran elegidos o designados por el término de un año; antes del término del vencimiento puedan ser sustituidos provisional o definitivamente.

1.5- Solución de los conflictos en la vía judicial. Los tribunales populares.

Los Tribunales Populares se especifican en la legislación de la siguiente forma:

Tribunales Municipales Populares (TMP): son aquellos que se encuentran en el municipio donde se halla la entidad laboral.

Tribunal Provincial Popular de Ciudad Habana: como primera instancia judicial para los conflictos de Seguridad Social a largo plazo, luego de agotarse la vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo Seguridad Social; las salas de lo laboral del resto de los Tribunal Provincial Popular del país no conocen ningún caso.

Tribunal Supremo Popular (TSP): la Sala de lo laboral conoce los procesos de revisión contra las sentencias firmes dictadas por los Tribunales Municipales

Populares, también conocen los recursos contra las sentencias del Tribunales Populares Provinciales en materia de Seguridad Social y sus correspondientes procedimientos de revisión.

1.6- Procedimiento para la solución de los conflictos laborales.

En el Sistema de Justicia Laboral cubano el proceso laboral lo conforman varios procedimientos en correspondencia con la razón, el objeto y las partes. Si bien el proceso es exclusivo de los órganos jurisdiccionales, el procedimiento no lo es, sino que es aplicable a todas las funciones del Estado; el procedimiento judicial hace referencia a la experiencia externa de la actividad jurisdiccional o sea a la forma. De ahí que hasta el momento los procedimientos laborales previstos por la legislación vigente son:

- El procedimiento ante los Órganos de Justicia Laboral de Base.
- El procedimiento ante el Tribunal Municipal Popular.
- El procedimiento de revisión.
- Los procedimientos especiales.

El procedimiento para la solución de los conflictos laborales ante los Órganos de Justicia laboral comienza con la presentación ante el mismo de la reclamación de los trabajadores. De tratarse de un conflicto disciplinario el trabajador perjudicado puede establecer la reclamación ante un miembro del órgano por medio de un escrito proponiendo a su vez las pruebas de que intente valerse; o por medio de solicitud verbal dentro del término de 7 días hábiles siguientes a su notificación, y si se tratara de una reclamación relativa a sus derechos laborales, puede reclamar ante el mismo órgano dentro de los 180 días naturales siguientes a la fecha en que ha consumado la violación o en que tuvo conocimiento de la misma. Existe una excepción a estas reglas de término, se trata de que no esté sujeta a término la acción para formular reclamaciones acerca de las violaciones del régimen salarial y de seguridad social a corto plazo.

La interposición de la reclamación puede establecerse ante cualquier miembro del órgano, el que la traslada al presidente o secretario dentro de los tres días hábiles posteriores, debiéndose radicar el correspondiente expediente en un libro y donde recibirán una numeración consecutiva por cada año.

Al momento de recibir la reclamación, todos los miembros del Órgano de Justicia Laboral deben examinar el escrito y dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de su presentación, el presidente citará a las partes involucradas para la comparecencia pública, realizando los trámites que considere pertinente, librando con 72 horas de antelación a todo el colectivo laboral a través de murales y otros medios, el lugar y hora de la comparecencia pública.

En esta comparecencia el Órgano de Justicia Laboral de Base practica cuidadosamente las pruebas admitidas, en especial durante la comparecencia, dictando una resolución dentro de los 5 (cinco) días hábiles contados a partir del día siguiente en que se celebró la comparecencia.

Esta resolución del Órgano de Justicia Laboral de Base será firmada por los miembros actuantes en este Órgano de Justicia laboral de base exponiendo en ella los fundamentos legales en que basa su fallo, la decisión adoptada, y si es impugnabile o no ante el órgano y dentro de qué término.

El Órgano de Justicia laboral de base debe notificar la resolución a las partes al día siguiente de haberse dictado la proforma de notificación debe ser breve y formar parte del cuerpo de la resolución del Órgano de Justicia Laboral de Base, ubicándola específicamente al final de la misma.

Al finalizar este procedimiento el expediente debe haber estado conformado por los documentos siguientes:

- 1- El escrito de reclamación del trabajador o el acta cuando sea verbal.
- 2- La resolución o escrito mediante el que se impuso la medida si se trata de un conflicto disciplinario.
- 3- La citación a las partes, a los testigos y a terceros afectados.
- 4- El acta de comparecencia.
- 5- Las pruebas documentales y dictámenes si los hubieren.
- 6- La resolución del Órgano de Justicia laboral de base y su notificación.
- 7- Cualquier otro documento que se considere relacionado con el asunto.
- 8- La remisión del expediente al Tribunal Municipal Popular cuando corresponda.

Las demandas de inconformidad de las partes con los fallos de los Órganos de Justicia Laboral de Base deben ser resuelto por los Tribunales Municipales Populares dentro de los 24 días hábiles posteriores cuando una de las partes está inconforme con la resolución dictada por el Órganos de Justicia Laboral de Base, solo en los casos de medidas disciplinarias que cambien el estatus laboral del trabajador y en materia de derechos laborales por conducta del referido Órgano de Justicia Laboral.

Se presenta ante el propio Órgano de Justicia Laboral que realizó la vista y este la hace llegar dentro del término de 3 días hábiles con el expediente formado al Tribunal Municipal Popular competente para conocer la reclamación.

La entrega del mencionado expediente al Tribunal Municipal Popular debe hacerse acompañar de un modelo de remisión que otorga oficialidad a ese acto. Con la presentación de este documento se inicia el proceso judicial laboral.

Los Tribunales Municipales Populares al recibir la demanda verificarán si la parte interesada y el Órgano de Justicia Laboral de Base tramitaron la demanda en los términos legales y resolverán lo pertinente sobre la admisión de la demanda, revisará el procedimiento del Órganos de Justicia Laboral de Base y se abstendrán de rechazar el expediente del Órganos de Justicia Laboral de Base por defectos formales que puedan ser subsanados en la tramitación del proceso judicial y terminando la sustanciación del asunto le señalarán las deficiencias en que dicho Órgano de Justicia Laboral de Base incurrió.

Los Tribunales Municipales Populares citarán a las partes a la comparecencia pública y propiciarán la igual participación de las partes y sus representantes legales (si las hubiera), la sentencia es redactada y notificada a las partes dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha que la motiva, esta sentencia del Tribunal Municipal Popular es de inmediato cumplimiento y contra ello no procede recurso alguno, ni en la vía administrativa ni en lo judicial. Las sentencias deben ser escritas y contener el objeto de la reclamación, una relación de las pruebas practicadas, la exposición escrita de los hechos que se declaran probados y las decisiones adoptadas sobre cada una de las cuestiones controvertidas.

El procedimiento de revisión constituye un medio de impugnación de una sentencia que ha alcanzado la condición de firme y es promovida ante la sala de lo laboral del Tribunal Supremo Popular Este procedimiento puede interponerse dentro de los 180 días naturales siguientes al día en que la sentencia adquirió firmeza.

Si resulta aprobada la solicitud de revisión, el Tribunal Supremo Popular reclamará de inmediato el expediente original en que se hubiese dictado la sentencia. Si la revisión fuese declarada Con Lugar, será anulada la sentencia objeto de la misma y se dictará la que en derecho proceda por la Sala de lo laboral del Tribunal Supremo Popular.

Los procedimientos disciplinarios especiales consisten fundamentalmente en procedimientos administrativos (personal de aduanas y tribunales) y procedimientos dentro del colectivo laboral (contingente) tanto el uno como el otro perciben una justicia mas estricta en virtud de lo sensible de la esfera en que se desarrollan.

El Sistema de Justicia Laboral Cubano, se ha considerado uno de los más acertados en cuanto a la implantación de justicia, aunque ha desencadenado incongruencias con su verdadero objetivo en detrimento de algunas determinaciones relacionadas con la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base, debido a la poca importancia que le reportan las administraciones a la preparación de los miembros de estos órganos, la organización de los Órganos por las Direcciones Municipales de Trabajo para lograr el correcto funcionamiento de los mismos en cuanto a la poca preparación que les imparten y la poca atención que se les brindan.

Se comprobó que existen dificultades en la capacitación de los Órganos de Justicia Laboral de Base por parte de las direcciones administrativas y la dirección municipal del ministerio del trabajo y seguridad social. Además se pudo corroborar que la capacitación a los dirigentes sindicales presenta dificultades y que las mismas no están realizándose como esta orientado por la dirección nacional de CTC.

Capítulo 2

2.1- Resultados de los métodos.

Luego de haber aplicado los métodos se corroboró la necesidad de capacitar a los dirigentes sindicales y a los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base del municipio de Aguada de Pasajeros sobre la correcta aplicación del Decreto Ley 176 de Justicia Laboral del 15 de agosto de 1997 y la resolución conjunta # 1 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social-Tribunal Supremo Popular. Se encuestaron 15 dirigentes sindicales y 6 miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base, las mismas arrojaron débil conocimiento en cuanto a la solución de los conflictos laborales por el poco conocimiento de las mismas además conocimos mediante entrevistas a los mismos que los conflictos laborales se reclaman a través del sindicato y no ante un miembro del Órgano de Justicia Laboral de Base.

2.2- Propuesta de actividades para la capacitación de los dirigentes sindicales y los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base.

Tema 1- Órganos para la solución de los conflictos laborales.

Objetivos:

- Valorar la importancia de los Órganos de Justicia Laboral de Base en la solución de los conflictos laborales.

Contenido:

- Conflicto en materia laboral y seguridad social a corto plazo, subsidio por enfermedades profesionales, accidentes del trabajo, licencia de maternidad.
- Convenios colectivos de trabajo.

Bibliografía:

- Constitución de República.
- Decreto Ley 176/1997 Justicia Laboral.
- Resolución Conjunta No 1 del MTSS y TSP/1997.
- Ley No 105 de Seguridad Social y su Reglamento.
- Ley No 13 Protección e higiene del trabajo.
- Decreto Ley 234/2003 De la Maternidad de la Trabajadora.

Tema 2- Procedimiento para la solución de conflictos laborales.

Objetivos:

- Aplicar los procedimientos que se llevan a cabo para la solución de los conflictos laborales.

Contenido:

- Concepto de conflicto laboral en materia de disciplina laboral.
- Procedimiento para establecer la impugnación de las medidas disciplinarias en los términos establecidos.
- Documentos que se confeccionan en el expediente de los Órganos de Justicia Laboral de Base.

Bibliografía:

- Decreto Ley 176/1997 Justicia Laboral.
- Resolución Conjunta No 1 del MTSS y TSP/1997.

Tema 3- Actualización de la legislación laboral.

Objetivo:

- Contribuir a la preparación de los dirigentes sindicales en la actualización de la legislación laboral.

Contenido:

- Resolución # 8 sobre la admisión al empleo, funcionamiento del Comité de Ingreso.
- Disciplina laboral.

Bibliografía:

- Resolución # 8 del 2005 sobre las relaciones laborales.
- Resolución 188/2006 sobre los reglamentos disciplinarios internos.

Tema 4- Procedimiento del funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base y ejecutivos sindicales. (Taller)

Objetivo:

- Profundizar en el funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base y de los dirigentes sindicales mediante un taller para elevar su preparación.

Contenido:

- Procedimientos previstos en el Decreto Ley 176/1997 Sobre Justicia Laboral.
- Procedimiento para la solución de los conflictos laborales ante los Órganos de Justicia Laboral.
- Documentos que conforman el expediente.

Bibliografía:

- Decreto Ley 176/1997 Sobre Justicia Laboral.
- Resolución Conjunta No 1 MTSS-TSP de 4 de diciembre de 1997.

Tema 5- Principios básicos del sistema laboral cubano. (Vista Oral)

Objetivos:

- Profundizar en los principios básicos del sistema de justicia laboral cubano mediante una vista oral para preparar a los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base.

Contenido:

- Vista oral para resolver un conflicto laboral.

Bibliografía:

- Decreto Ley 176/1997 Sobre Justicia Laboral.
- Resolución Conjunta No 1 MTSS-TSP de 4 de diciembre de 1997.

Tema 6- La Dirección Sindical. (Seminario)

Objetivo:

- Profundizar en el funcionamiento de las Organizaciones Sindicales de Base mediante el estudio del Reglamento emanado del XIX Congreso de la CTC.

Contenido:

- Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales de Base.
- Reglamento de las Organizaciones de Base mediante el desarrollo de actividades prácticas.

Bibliografía:

- Reglamentos de las Organizaciones Sindicales de Base.
- Estatutos y resoluciones del XIX Congreso de la CTC.

Luego de haber instrumentado los temas y realizado las actividades prácticas se debe realizar una discusión grupal para conocer las satisfacciones que presentan los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base y dirigentes sindicales sobre el conocimiento que poseen para enfrentarse a la defensa de los trabajadores.

Conclusiones

En consideración con los objetivos de la investigación, al enfoque teórico que la sustenta y al análisis e interpretación de los resultados se concluye que:

1. Los resultados teóricos presentes en la investigación proporciona la necesidad de preparar a los dirigentes sindicales y a los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base para impartir con eficiencia la justicia laboral.
2. Para la preparación de los dirigentes sindicales y los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base para que sepan como enfrentar los conflictos laborales se hace significativo que cuenten con determinadas actividades teóricas y practicas para completar su capacitación.

Recomendaciones

1. La capacitación a los dirigentes sindicales y a los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base deben seguir estudiándose con el fin de profundizar sus conocimientos en materia de justicia laboral.

📄📄 Al presentar esta carencia en la capacitación de los dirigentes sindicales y en los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base extender la capacitación a partir de un previo diagnóstico que permita un adecuado uso de la legislación laboral vigente.

Bibliografía

- Carrasco Casi, María. Acceso a la justicia en el derecho. Revista justicia y derecho (La Habana). 4: 20 - 28, dic. 2006.
- Código de Trabajo: Ley No 49.—La Habana: (s.n.), 1985.—p.44-49.
- Consejo de Estado de la República de Cuba. Decreto Ley 187/ 98. Bases generales del perfeccionamiento empresarial —La Habana, 1998.— 48 p.
- Consejo de Estado de la República de Cuba. Decreto Ley No. 176/97: Sistema de Justicia Laboral. —La Habana, 1997. —12 p.
- Constitución de la República de Cuba. —La Habana: Editora Política, 2005.—75p.
- Cuba Asamblea Nacional del Poder Popular. Ley No 7: Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico: primera parte .—Granma, 2004.—84p.
- Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución conjunta No1 Sobre el funcionamiento de los órganos justicia laboral de base.—La habana, 1997.—35 p.
- Derecho Laboral/ Francisco Guillen Landion... [et.al.].—La Habana: Editorial ISPJAE, 1985.—169p.
- Derecho Laboral: parte especial I.II/ Leucadio Paswal Díaz... [et.al..—La Habana: Editorial Pueblo y Educación,1989.—21p.
- Instrumentación de Resoluciones, indicciones y reglamentos: La atención integral al trabajador.—La Habana: Editorial Palcogra, 2005.—152 p.
- San Martín Dupote, Ángel. El diagnóstico de necesidades de capacitación. Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (La Habana) (8): 19 - 22, mayo.2004.
- Tirado Rubio, Idanelis María. Los procesos de comunicación integrados a la estrategia empresarial. Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (La Habana) (9): 14 – 18, .dic.2004.
- Viamontes Guilbeaux, Eulalia. Derecho Laboral Cubano: Teoría y Legislación./ Eulalia Viamontes Guilbeaux.-- La Habana: Editorial Félix Varela, 2007.—514p.