UNIVERSIDAD CIENFUEGOS
Carlos Rafael Rodríguez

Tesis presentada en opción al grado de Licenciado en Derecho.

Titulo: Los Órganos de Justicia Laboral de Base. Su actuación en el Municipio de Abreus.

Autora : Imey Fany Hernández Legon

Tutora : Lic. Evelyn Hernández del Toro

Consultante: Lic Jose Alberto Dueñas Fragoso

Curso 2011-2012

Cienfuegos 2012

"Año del 53 de la Revolución"

UNIVERSIDAD CIENFUEGOS
Carlos Rafael Rodríguez

Hago constar que el presente trabajo fue realizado en la Universidad de Cienfuegos, como parte de la culminación de los estudios en opción al grado de Licenciado en Derecho; autorizando a que éste sea utilizado por la institución para los fines que estime conveniente, tanto de forma parcial como total y que además no podrá ser presentado en eventos, ni publicado sin la aprobación de su autor.

_____

Firma del autor

Los abajo firmantes certificamos que el presente trabajo ha sido realizado según acuerdo de la dirección del centro y cumple con los requisitos que debe tener un trabajo de esta envergadura, referido a la temática señalada.

_____

Firma del tutor

_____	_____
Información Científico Técnica.	Computación.
Nombres y Apellidos.	Nombres y Apellidos.
Firma.	Firma.

"La disciplina laboral debe establecerse sobre la base de la dignidad, la moral, la vergüenza y el espíritu colectivo de los hombres."

Fidel Castro.

_____AGRADECIMIENTOS.

Agradezco con mucho amor y cariño a todas las personas que pacientemente me han ayudado a la realización de este trabajo investigativo, que me dio la oportunidad de realizar mi sueño de convertirme en Licenciada en Derecho.

A mi familia, por apoyarme a distribuir mí tiempo y ocuparse de la vida hogareña, a mi esposo por representar un doble rol en los momentos que lo necesite.

A mi tutora por tenerme paciencia, ayudarme y dedicar un espacio de su tiempo libre para hacer realidad mi sueño, a mi amigo Julio Garcías Vega por estar presente y acompañarme a cada lugar que necesite llegar, al profesor licenciado de la Universidad de Cienfuegos, José Alberto por ser una persona magnifica y con deseos de ayudar a los demás.

Muchas Gracias.

Resumen

La investigación desarrollada se basa en las causas que originan que los Órganos de Justicia Laboral de Base en Abreus, no actúen acorde a lo regulado por la Norma Jurídica establecida para el desempeño de sus funciones, como Órganos Primarios, tiene como Objetivo General determinar las causas que provocan que los Órganos de Justicia Laboral de Base en el Municipio de Abreus no hayan actuado sobre la base del cumplimiento de la Norma Jurídica establecida en la solución de Conflictos Laborales. Utilizando para el desarrollo del trabajo investigativo como método apropiado y eficaz la encuesta y la entrevista.

Capítulo 1: Es el resultado de la revisión bibliográfica en torno a los objetivos específicos, donde se abordan aspectos relacionados con los antecedentes procesales del Derecho Laboral en América Latina y Cuba, las relaciones Jurídicas Laborales, los Conflictos Laborales que se suscitan, y su solución.

Capítulo 2: Se analizan los resultados de los instrumentos aplicados para la determinación del estado actual del problema.

El aporte de la investigación desde el punto de vista práctico se consolidó en fundamentar las causas que provocan que los Órganos de Justicia Laboral de Base no actúen conforme a lo regulado en la Norma Legal en materia de disciplina laboral.

Los resultados obtenidos pudieron demostrar que la actuación de los Órganos como primera instancia es de vital importancia, hay que prestarle la mayor atención y dedicación a estos compañeros sobre la base de poder lograr que sean imparciales y conscientes de las decisiones que toman en aras de brindar una verdadera justicia laboral.

The research developed is based on the root causes that the bodies of basic labor justice in Abreus, do not act according to regulations established by the Legal Standard for the performance of their functions as organs Primary, General Purpose is to determine the causes that cause the bodies of basic labor justice in the Municipality of Abreus have not acted on the basis of compliance with the rule of law established in the settlement of labor disputes. Using for the development of investigative work as appropriate and effective method of survey and interview.
Chapter 1: The result of the literature review around specific objectives, which addresses issues related to the procedural history of labor law in Latin America and Cuba, relations Labour Law, Industrial Disputes that arise, and its solution .
Chapter 2: We analyzed the results of the instruments used for determining the current status of the problem.
The contribution of research from the practical point of view was strengthened in support of the causes that the bodies of basic labor justice does not act as regulated in the Legal Statement on labor discipline.
The results could show that the actions of the organs in the first instance is of vital importance, we should pay the utmost attention and dedication to these partners based on be fair and make them aware of the decisions they make in order to provide a true labor justice.

CONTENIDO **PÁGINA**

Introducción.---------- 1 - 9

Capítulo I

Antecedentes Doctrinales y Procesales de los Órganos de Justicia Laboral de base

---------- 10 - 35

1.1 Concepto del derecho Laboral. ---------- 10 - 10

1.1.2 Antecedentes del Derecho Laboral ---------- 10 - 14

1.1.3 inicios del Derecho Laboral en Cuba---------- 14 - 25

2. Relaciones Jurídicas Laborales---------- 25 - 29

3. Conflictos Laborales.---------- 29 - 33

4. Solución de Conflictos Laborales ---------- 33 - 35

Capitulo II

El Sistema de Justicia Laboral en Cuba. ---------- 36 - 55

Conclusiones ---------- 56

Recomendaciones ---------- 57

Bibliografía ----------

Anexos ----------

Introducción

El Derecho Laboral surgió desde épocas tempranas, pues se identifica en las regulaciones de las antiguas civilizaciones al hallar en el Código Hammurabi [1]disposiciones reguladoras del salario mínimo, o en las normas jurídicas laborales que se atisban en la época de Solón dictadas para los pequeños centros fabriles, o en la contratación laboral de los libertos en la Roma esclavista donde se establecía un descanso obligatorio a mitad de jornada, la prohibición de trabajar en fiestas públicas, la concepción del salario para el esclavo o para el sometido a la dependencia familiar (alimentación, vivienda, vestido y donativos discrecionales), las tablas de salarios para el trabajo en minas así como la concertación libre de los salarios en otros casos.

Bayón Chacón y Pérez Botija[2] indicaron ciertas características generales del sistema clásico romano, siendo estas:

a) La consideración indigna del trabajo manual, salvo el agrícola.

b) inexistencia de una legislación unitaria y los vínculos jurídicos relativos al trabajo, que se encontraban dispersos en el Derecho de Familia, el de propiedad, el de obligaciones y preceptos de carácter policial y administrativo.

c) dominio parcial de la contratación laboral por normas de gran formalismo, lo cual decreció a medida que crecía la distancia entre el lugar de contratación y urbe romana.

d) existencia de un amplio margen para la libertad contractual sin que ésta llegara a ser tan absoluta como en el liberalismo moderno,

e) honda influencia y aplicación de las normas jurídicas romanas en todas las regiones romanizadas del Imperio, España, por ejemplo.

f) influencia reglamentista que se refleja principalmente en la institución del colonato.

Los Autores mencionados ubican el surgimiento del Derecho Laboral antes de la Revolución Industrial, reconociendo la existencia del Derecho Laboral como una ciencia jurídica perfectamente sistematizada y autónoma que se alcanzó

[1] Viamonte Guibeaux, Eulalia. Derecho Laboral Cubano:Teoría y Legislación/Eulalia Viamonte Guilbeaux—La Habana.2001

[2] Bayón Chacón,G. Manual de Derecho del Trabajo /G Bayon Chacón, Pérez Botija, E--Madrid: Libros Jurídicos, cuarta edición, 1963-- 58 y 59 p.

en la época moderna, sin embargo, otros como De Buen[3] vinculan el surgimiento de este derecho con la invención de la máquina de vapor en 1760 por James Watt (1736-1819) como la más importante consecuencia de esta relación para los trabajadores[4]. Para De Buen no solo el surgimiento del Derecho Laboral tuvo como única consecuencia la mencionada en el párrafo anterior, también incluyó la reunión de muchos trabajadores en un solo lugar, esto marcaba una diferencia fundamental respecto a los pequeños talleres artesanales del sistema gremial; el propósito fundamental de esta reunión obedecía a que ciertas industrias planteaban que la producción debía ser en gran escala, por lo que se hacia necesario entonces vigilar su proceso, y le correspondía a los trabajadores ser participes en el desarrollo de este proceso.

Otra de las consecuencias fue la prolongación exagerada de la jornada de trabajo, pues gracias a la utilización del gas de carbón para la iluminación se podía trabajar luego de la puesta del sol.

El sometimiento general de los trabajadores, también constituyó una consecuencia más en el surgimiento del Derecho Laboral, no existían excepciones en los rigores laborales para grupos de edades ni sexo, siendo inferior el pago de salarios a mujeres, jóvenes y niños aunque realizaran las mismas labores que los hombres. Este proceso se materializó gracias a las ideas de la Revolución Francesa: donde los postulados de libertad, igualdad y fraternidad colocaban a todos los hombres y mujeres al mismo nivel, y por tanto los obreros se sentían en pie de igualdad con respecto a sus patronos, sentimiento que los animó a exigir de estos últimos reivindicaciones Laborales, manifestando su voluntad a través de huelgas y de movimientos más radicales. En el desarrollo de la investigación se reconoce como un elemento importante a mencionar lo expresado por Marx y Engels[5] no valoraron de antemano las condiciones materiales de la emancipación del proletariado, decidían el porvenir del mundo con la propaganda y la práctica de sus planes

[3] De Buen l,Néstor.Derecho del Trabajo/Néstor De Buen__Mexico:Editorial Porrúa s.a. 1994.p149

[4] Viamonte Guilbeaux, Eulalia Derecho Laboral Cubano: Teoría y Legislación/Eulalia Viamonte Guilbeaux—La Habana: Editorial "Félix Varela".2005.---- 381p2001.p

[5] Marx, Carlos. *Manifiesto Comunista* / Carlos Marx,Federico Engels.Moscu: *Editorial Progreso Tomo I, 1973.—111-140p*

de sociedad, no consideraron los antagonismos de clase y por ende, repudiaron toda acción política.

La Escuela Valenciana del Trabajo se incluye en este grupo de autores, ya que considera como una consecuencia del nacimiento del Derecho del Trabajo el arribo de la sociedad capitalista, la cual se presenta a través de la revolución burguesa al apuntar que de Derecho del Trabajo sólo puede hablarse a partir de un momento cualitativamente preciso,[6] aunque de manera expresa no refieren el avance tecnológico de la revolución industrial, está de hecho reconocida por estos autores al valorarla como uno de los presupuestos del nacimiento del Derecho del Trabajo.

Un factor importante que en la investigación no dejara de mencionarse y que influyó en la fortaleza del movimiento obrero y en el surgimiento del Derecho Laboral fue la naturaleza rapaz del capitalismo, que ya generalizada propició a hechos de sangre como el acontecido luego de la huelga general convocada para el 1ro de mayo de 1886 en la Ciudad de Chicago en los Estados Unidos y a sus mártires los líderes obreros condenados a pena de muerte. Esta fecha fue posteriormente acogida como el Día Internacional del Trabajo, en memoria de los caídos en esa jornada, aunque elementalmente la legislación de los Estados Unidos no reconoce como tal este día sino el primer lunes del mes de septiembre[7]

Según el mismo De Buen[8] quien aporta su propia clasificación, las definiciones del Derecho Laboral: para autores como Kesel o como García Oviedo, el fin es resolver la cuestión social o problema social, para Mauricio Cueva es la satisfacción de las necesidades materiales del hombre al exponer que el Derecho Laboral es la norma que se propone realizar justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital ”y para Trueba Urbina[9] es “el reivindicatorio para la explotación del hombre por el hombre mediante la

[6] Sala Franco, Thomas derecho del Trabajo/Thomas Sala Franco__ Valencia: novena edición 1995, pp. 40 y 41.

[7]. En reconocimiento a los hechos ocurridos el 1ro de Mayo de 1886 en Chicago donde las victimas fueron August Spies, Albert R. Parsons, Adolf Fischer y George Engel, los encarcelados Michael Schwab (cadena perpetua) y Oscar W. Neebe (15 años) y Louis Lingg que evitó el ahorcamiento suicidándose en su celda.

[8]De Buen L, Néstor: Derecho del Trabajo /Néstor De Buen L: 9na edición.

[9] Trueba Urbina Alberto.Constitucion Estados Unidos Mexicanos: La Garantía Individual en Materia de Trabajo en el Articulo 5º, Art. 123 /Alberto Trueba Urbina--- México: Editorial Porrúa, 1988

recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformo en bienes económicos de propiedad privada de los patronos o empresarios [10].

Consecuentemente este último autor define el Derecho laboral "como el conjunto de principios, normas e instituciones que protege, dignifican y tiendan a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

De Buen, por su parte, arriba a su propia definición, influenciada (tal y como el lo reconoce) por Mario de la Cueva y dotada de un poco de descripción "Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social"

En la investigación se toma como referencia aludiendo al profesor Miguel Reyes Salía[11] definió El Derecho Laboral como "El conjunto de normas que regulan las relaciones sociales de carácter laboral que surgen entre los trabajadores y las administraciones con motivo de la participación de dichos trabajadores en la actividad Laboral como obreros y empleados de los centros de trabajo.

Profundizando en los diferentes conceptos de Derecho laboral en esta investigación se toma el concepto de Miguel Reyes Salía en la conceptualización del derecho laboral, abordando además que "es un conjunto de normas jurídicas que protegen los derechos y deberes de los trabajadores, así como hace cumplir lo establecido en materia de disciplina laboral bajo el precepto "Con todos y Para el bien de todos" La doctrina y las legislaciones de la gran mayoría de los países integrantes de la Organización Internacional del Trabajo[12] exponen que en la actualidad, el Derecho Laboral es una rama autónoma del derecho con sus normas sustantivas y adjetivas.

América latina se destaca por contar con órganos prejudiciales; en Argentina prejudicialmente y de forma obligatoria se acude ante el mediador privado autorizado por el Ministerio del Trabajo, Costa Rica es otro país de América Latina donde el Ministerio del trabajo ha creado el centro de Resolución

[10] Ibidem.pp.133y134
[11] Reyes Salía Miguel. Derecho laboral/ Saliá Miguel Reyes. _ _La Habana: U H, 1977. __
[12] Compuesta por 186 países

Alternativa de Conflictos laborales, donde con la conciliación como tramite prejudicial voluntario, se busca la solución del conflicto antes de acudir a la vía judicial.

En la investigación que se desarrolla se comparte el criterio planteado Elías González Posada Martínez[13]: "Que no puede asegurarse con plenitud la existencia de modelos generales de referencia en la solución de conflictos del trabajo, toda vez que el espacio que ocupe el sistema de relaciones laborales, los sujetos, las relaciones que se establezcan entre ellos y las reglas que se crean, son diferentes en función de variables de naturaleza cultural, política y jurídica, sometidas todas ellas a cambios, según las circunstancias políticas, económicas y sociales.

Con fines meramente clasificatorios, se pueden establecer modelos teniendo en cuenta el grado de intensidad con que se advierte el papel del Estado y de los sujetos colectivos, en la configuración de un sistema de relaciones laborales, teniéndose un abstencionismo estatal donde el protagonismo lo asumen plenamente las distintas fuerzas sociales. El Derecho Laboral Cubano ha recorrido un largo camino a partir del triunfo revolucionario; las fórmulas encaminadas a cumplir los imperativos procesales que este Derecho requieren, están dirigidas a solucionar los conflictos de trabajo en la primera instancia, y siempre en el centro laboral en el cual se suscitó.

La idea de solucionar en el centro laboral los conflictos laborales está bien fundamentada, en primer orden por contribuir a elevar la conciencia de la administración, los trabajadores y a perfeccionar las relaciones de trabajo, en segundo lugar porque actúa con inmediatez, principio que impera en el Derecho Laboral. El conocimiento del conflicto por parte del colectivo laboral con antelación a la intervención de la vía judicial ha pasado distintas etapas, desde un papel simplemente conciliatorio de los consejos de trabajo, hasta el ejecutivo que actualmente tienen los Órganos de Justicia Laboral de Base en la vigente legislación laboral.

La solución de los conflictos laborales en Cienfuegos se manifiesta en correspondencia con todo el ordenamiento Jurídico existente en el país,

[13] González Posada Martínez, E.conflictos Laborales .Tomado de _ http://html.rincondelvago.com/conflictos-laborales

teniendo relación con las violaciones en materia de disciplina laboral en el municipio de Abreus.

En la investigación desarrollada se tuvo en cuenta que los derechos siempre van acompañados de obligaciones y responsabilidades para las partes, administración y trabajador, como ejemplo para ilustrar lo expuesto en la investigación se citan algunos de los derechos del trabajador, como es la seguridad social, derecho a recibir capacitación para el desempeño eficiente de sus funciones, tener garantizados las condiciones para la seguridad y salud en el cumplimiento de sus funciones ,donde además de estos derechos también se incluyen ciertas obligaciones que tienen que cumplir siendo la principal el cumplimiento de la norma que esta establecida para cada entidad estatal representada por el reglamento disciplinario interno.

La investigación pone a relieve la problemática general que existe alrededor de una realidad fáctica: la falta de eficacia en la actuación de los OJLB en Abreus, donde la legislación cubana si bien prevé, cada paso a seguir para la actuación correcta de los Órganos de Justicia Laboral de Base aún se muestra insuficiente el estudio del material jurídico aplicable.

El trabajo investigativo realizado demostró, las lagunas que aun existen en la actuación de los OJLB en Abreus, algunas se harán mención; actúan con desconocimiento de la norma aplicable, en algunos casos están constituidos y no funcionan al momento de enfrentar un conflicto laboral no son todo lo eficiente posible, y se niegan a continuar en esta función, perjudicando de esta manera al trabajador. La extemporaneidad en la aplicación de las medidas disciplinaria, la falta de atención de las administraciones, los miembros de los OJLB no son atendidos directamente por un profesional del derecho estas y otras deficiencias, traen consigo la laceración del espíritu de los trabajadores que son en definitiva, la parte más sensible sujeta a esta legislación.

Plateándose como **Objeto de la Investigación:** La actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base en el Municipio de Abreus.

El Campo de Acción se encuentra sobre las Entidades Estatales donde los Órganos de Justicia Laboral de Base no han actuado sobre la base del cumplimiento de la norma establecida en la solución de Conflictos Laborales.

El Problema Científico de la investigación queda definido de la siguiente forma:

¿Qué causas provocan que la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base en el Municipio de Abreus no esté acorde a lo estipulado en la Norma Jurídica actual?

Objetivo General:

Fundamentar las causas que provocan que los Órganos de Justicia Laboral de Base en el Municipio de Abreus no hayan actuado sobre la base del cumplimiento de la Norma Jurídica establecida en la solución de Conflictos Laborales.

Objetivos Específicos:

Realizar un análisis teórico del Derecho Laboral, las relaciones jurídicas laborales, como se manifiestan los conflictos Laborales y su solución en el Derecho Comparado.

Explicar los procedimientos laborales en materia de disciplina, desde la aplicación de las medidas disciplinarias.

Identificar las principales causas que provocan que los Órganos de Justicia Laboral de Base en el municipio de Abreus no hayan actuado sobre la base del cumplimiento de la norma establecida en la solución de conflictos laborales

Hipótesis:

La determinación de las causas que provocan que la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base en el Municipio de Abreus no esté acorde a lo estipulado en la Norma Jurídica actual, ayudará a mejorar su desempeño sobre la base de la razón, la ciencia y la lógica evitando que no se reiteren.

Durante la investigación se aplicaron los métodos reconocidos por la Metodología de la Investigación Socio-jurídica, los que se complementan con el fin de alcanzar los objetivos planteados en la misma.

Métodos Teóricos utilizados

Histórico-lógico: El que posibilitó el conocimiento de los antecedentes del Derecho Laboral Cubano;

El Analítico-sintético: Sus procedimientos de análisis y síntesis sirvieron para comprobar la aplicación del Decreto- Ley 176[14] y su complementaria la

[14] Decreto Ley 176 de 15 de agosto de 1997: Sistema de Justicia Laboral Cubano. _ _ La Habana._ 35p

Resolución Conjunta Nro. 1 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Tribunal Supremo Popular (TSP).[15]

El Jurídico Comparado: Se utilizó durante la investigación para conocer el procedimiento a seguir en materia de Conflictos Laborales en Países de América Latina como Cuba, España y Venezuela.

El teórico jurídico: Se utilizó en toda la investigación desde su concepción hasta el momento de elaborar las conclusiones y el trabajo final y en el análisis de los conceptos relacionados con la solución de conflictos en materia de Disciplina Laboral.

El exegético – analítico: Se utilizó para realizar diversos análisis o valoraciones en función de estudios jurídicos comparados, estudiando las diferentes normas en su contexto normativo y social.

Métodos Empíricos: Como técnicas para obtener los resultados deseados fueron aplicadas las entrevistas a para conocer sobre los procesos laborales en materia de disciplina, comprobar la correspondencia existente entre el Derecho y las relaciones socioeconómicas sobre las que se erige y tutela.

Entrevistas: Se aplicó con el objetivo de conocer sobre los Procesos Laborales en materia de disciplina para comprobar la correspondencia existente entre el Derecho y las relaciones socioeconómicas sobre las que se erige y tutela.

Encuesta: Se empleó con el objetivo de evaluar el desarrollo de los Procesos Laborales, en materia de Disciplina Laboral.

El **universo** empleado fueron las 7 Entidades Estatales donde la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base en el municipio de Abreus no está acorde a lo estipulado en la Norma Jurídica actual.

La investigación se estructuró de la forma siguiente:

Capítulo 1: Es el resultado de la revisión bibliográfica en torno a los objetivos específicos, donde se abordan aspectos relacionados con los antecedentes procesales del Derecho Laboral en América Latina y Cuba, las relaciones Jurídicas Laborales, los Conflictos Laborales que suscitan, la solución de estos ante según el procedimiento dispuesto en el ordenamiento jurídico-laboral.

[15] Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Tribunal Supremo Popular: Normas sobre la constitución, competencia y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base, así como el procedimiento para la solución de conflictos laborales en los centros de trabajo y la adecuación del uso de la vía judicial._ _ La Habana, 1997._ 22p

Capítulo 2: Se analizan los resultados de los instrumentos aplicados para la determinación del estado actual del problema.

El aporte de la investigación desde el punto de vista práctico se consolidó en la fundamentacion de las causas que provocaron que la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base en el municipio de Abreus no este acorde a lo estipulado en la Norma Jurídica actual.

La novedad del tema se abordó desde una perspectiva descriptiva tomando como base el análisis de los resultados de la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base Abreus. Los resultados están dados en que permitió identificar las causas que provocaron que la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base en el municipio de Abreus no esté acorde a lo estipulado en la Norma Jurídica actual.

Capítulo I

Antecedentes Doctrinales y Procesales De los Órganos De Justicia Laboral De Base.

1.1 Concepto del Derecho Laboral.

El Derecho Laboral, también llamado Derecho del trabajo o Derecho social es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto, la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es) y las asociaciones sindicales del Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

El concepto de trabajo al que presta atención el Derecho Laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

1.1.2 Antecedentes del Derecho Laboral

Es necesario señalar que el Derecho Laboral es la rama del derecho que más cerca ha estado de la lucha de clase del proletariado. No quiere decir que el resto de las ramas de las Ciencias Jurídicas no tengan una esencia clasista, por el contrario; sino que el propio surgimiento e incluso el desarrollo del Derecho Laboral ha estado determinado por las luchas obreras.

El Derecho Laboral en América Latina es un agrupamiento constituido por personas físicas o jurídicas que ejercen una actividad profesional, en vista a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de profesionales así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social.

Es de resaltar que en Venezuela, se observa un acentuado regulacionismo por parte del Estado, a través de la incorporación de innumerables legislaciones que busca garantizarle los derechos a los trabajadores, en tal sentido, si bien

se abren algunas opciones de flexibilización desde los marcos regulatorios, específicamente desde la Ley Orgánica del Trabajo[16], es necesario precisar que tienen su alcance limitado en la aplicación, ya que el espíritu de la Ley, tal y como lo afirma Hernández[17]no fue concebida con el debate sobre la flexibilización laboral ya que mantiene el espíritu tutelar y tradicional de la Ley de 1936.

Este autor afirma que para la Ley del trabajo del año 1990, se establecieron nuevos principios de carácter rígido tales como: reducción de los casos en los cuales es válida la celebración de un contrato por tiempo determinado; la concesión de facultades al ejecutivo nacional para decretar aumentos generales de salarios y fijar salarios mínimos por decreto; la creación de nuevas inamovilidades para las mujeres después del parto y para trabajadores cuyos sindicatos realicen elecciones.

Las constituciones[18] como base de todo el orden jurídico y político de un Estado, contienen dentro de su cuerpo dispositivos técnico-legales, las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento ideológico y las tendencias de su alma, es decir principios, que a su vez devienen en profusos artículos y sirven para asegurar, dirigir y guiar a los ciudadanos y a la Ley. El Principio Constitucional de Igualdad remite a la Ley para la adopción de medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos.

La unión de trabajadores está en el comienzo del fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizadas por los empresarios. Al principio la unión engendró la atención pública sobre el fenómeno, de la cual derivó la legislación del trabajo, así como fue reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir las trabas para la unión y en segundo momento, crear estímulos para la unión de trabajadores. En la medida en que se formaron asociaciones profesionales

[16] L. No. 91 “Orgánica de la Secretaría de Trabajo” de 12 de abril de 1935

[17] Hernández Díaz, Plasencia: La solución de conflictos laborales en Cuba y su tratamiento en otros países. Vanguardia, (Villa Clara), 2005. p 2-3

[18] Constitución de la República de 1940. Constitución de la República de 24 de febrero de 1976.

Constitución de la República (modificada en 1992), GOE (Gaceta oficial extraordinaria) No. 7 de1ro de agosto de 1992. pp. 33-48.

surgió una nueva forma de creación del derecho del Trabajo: la extraetática[19]. La nueva rama del Derecho que contempla las relaciones colectivas no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino el interés colectivo, o sea el de una pluralidad de sujetos hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común: no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible.

En cualquier país el derecho colectivo del trabajo tiene una estructura triangular que se asienta en tres institutos fundamentales: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga. Si falta alguno de estos tres, el sistema se detiene. Este enfoque encuentra su correlato en el anglosajón y más notoriamente en el norteamericano de las industrial relations. Desde esta perspectiva todo el sistema se compone de unos determinados actores especialmente organizaciones profesionales y el Estado y de las formas en que estos se relaciona especialmente negociación colectiva y huelga: la negociación y el conflicto son las formas de relación o sea la parte del lado dinámico del sistema, siendo la fase estática la estructura de los actores. Por una parte se tienen en cuenta los mecanismos de creación de las normas jurídicas y de las prácticas a las que se ajustan las relaciones colectivas. Por otra parte se atiende al grado de protagonismo de cada uno de los actores en el conjunto del sistema de la distribución de poderes entre ellos.

En España el Derecho del Trabajo, regula todos aquellos aspectos que componen las relaciones laborales, tales como el Derecho del Trabajo individual, Seguridad Social y Sindicato. Este conjunto normativo para regular las relaciones laborales ha tenido un largo y pausado proceso evolutivo, la esclavitud, es permanente en toda la época antigua y juega un papel importante pues con ella se inician las primeras concepciones de dominante y dominado.

Existían los libertos, los cuales a pesar de no ser esclavos puros, ya que obtenían la “libertad”, realizaban una serie de deberes al patrono en muestra de gratitud por la libertad concebida. De igual forma el patrono podía prestar al liberto y su deuda personal a otro sujeto a cambio de una contraprestación.

[19] Se dice así que en el Derecho del Trabajo hay un punto de partida: la unión de los trabajadores; y un punto de llegada, el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, siendo derecho individual y colectivo distintas sendas para llegar a ello.

El trabajo en su proceso de evolución, ha venido presentando un conjunto de signos que permiten evidenciar en la realidad, que se está bajo la incursión de nuevas maneras de hacer y de pensar en el campo laboral. El trabajo ha tomado dimensiones trascendentes que dan cuenta de su contribución en el proceso de desarrollo de la sociedad y que impacta desde los sistemas productivos, hasta las formas de organización que alrededor del mismo se constituyen.

El trabajo está unido a lo largo de la vida de las personas, forma parte del desarrollo personal, muestra las aptitudes, capacidades de esa persona, así como sus preocupaciones, y necesidades. En la época greco-romana se contraponen dos puntos de vista del trabajo artesanal o manual.

En una primera etapa, tanto en Grecia como en Roma, honran y elogian el trabajo artesanal realizado por los hombres. Numerosos autores de aquella época escriben elogiando esta actividad.

A medida que Grecia y Roma expanden su imperio e introducen la esclavitud, empieza a cambiar el pensamiento de los autores y dan lugar al rechazo por parte de las clases pudientes del trabajo manual. Por el contrario el ocio se revaloriza y se toma como elemento significativo de una vida moral, digna. Con el surgimiento de los esclavos libres y el aumento de la población, la familia como núcleo de trabajo queda insuficiente para la demanda de trabajo, sobre todo por parte de libertos, y así buscaron otras alternativas laborales regidas por otro tipo de relación contractual; principalmente por medio de contrato de arrendamiento de servicios. En el caso de arrendamiento de servicios se encontraba la figura del mandato; Una persona se comprometía a realizar un encargo a favor de otra.

Otra figura importante en aquella época eran los llamados “collegio officium”, en donde trabajadores, libertos y pequeños empresarios se reunían por perfiles y especialidades profesionales con fines asistenciales. Se dividen en tres grandes grupos:

• Colegios de Artesanos.
• Colegios de Artistas.
• Colegios de Comerciantes.

Más tarde estas asociaciones colectivas se desvían de la finalidad primaria y desarrollan una actividad política, así como un desarrollo reglamentario para su activad laboral.

En la edad media desaparece la esclavitud, y aparece otra figura similar a la ya conocida, y es la servidumbre. Sigue teniendo los rasgos de dependencia, sublimación del patrono las organizaciones gremiales son el contrapunto del trabajo-forzoso existente en la Edad Media. Los gremios eran asociaciones de artesanos pertenecientes a un mismo oficio, cuya finalidad era reglamentar sus actividades en régimen de monopolio para hacer frente a terceros.

En la Edad Moderna el acontecimiento principal es que desaparece el trabajo forzoso en Europa, pero con la colonización americana, este exceso aparece escondido bajo otras denominaciones como resguardo, mita, que no hacían otra cosa que subordinar a los indígenas como años atrás lo habían sufrido los europeos.

1.1.3 Inicios del Derecho Laboral en Cuba.

El nacimiento de la clase obrera cubana y su organización tuvieron su origen en el surgimiento y desarrollo del capitalismo en la isla. Al analizar este fenómeno, Sergio Aguirre expresó que "El proletariado es una consecuencia forzosa de la Revolución Industrial que en Inglaterra nace en la segunda mitad del siglo XVIII y que se propaga lentamente al resto del planeta.[20]

La invención de máquinas y su empleo en sistemas de producción existentes, comporta una radical metamorfosis en los métodos hasta ahora, usados para fabricar mercancías con destino a los mercados mundiales. Los dispersos artesanos de siempre, sometidos ahora acondiciones de acumulación y concentración capitalista, dan peculiar fisonomía al siglo XIX al convertirse propiamente en obreros.

Crece su número rápidamente y van agrupándose encuentros de trabajo, a la vez que se ven obligados a sostener con sus patronos nuevas relaciones de producción. Signo distintivo del pasado siglo es, por ello, la gradual desaparición del antiguo artesano y el advenimiento del proletariado.

[20] Viamontes Guilbeaux. __ La Habana: Ediciones ENSPES, 1985.__ II T Nociones Básicas de Derecho Laboral y Seguridad Social/Eulalia Viamontes Guilbeaux.__La Habana: Editorial "Félix Varela", 2007.__94p.

La clase obrera se organizó en la Liga de los Trabajadores constituida el 8 de septiembre de ese año, con un carácter marcadamente nacionalista, pues el gobierno interventor apoyaba a los patronos y además los españoles continuaban siendo los capataces y encargados y si tenían la condición de obreros, eran los mejor pagados. El programa de esta liga contenía las aspiraciones de la mayoría del proletariado cubano.

En su manifiesto del día 14 de septiembre se pronunció por la repatriación de los cubanos que habían emigrado durante la guerra, proporcionarle un trabajo adecuado y digno a la obrera cubana y por la rebaja del costo de la vida. La negativa patronal hizo que se convocara a la huelga general. Serios fueron los enfrentamientos con las autoridades, el gobierno yanqui con lenguaje demagogo no dio solución a los problemas. La huelga general fue una batalla donde la clase obrera mostró una gran combatividad y espíritu unitario. Aunque la misma no terminara con un triunfo proletario, sin embargo a partir de ella se inició la solución de muchas demandas pendientes, entre otras la implantación de ocho horas en un número de empresas.

Desde el año 1899 hasta 1920 se caracterizó por la ausencia de influencia del movimiento obrero en la legislación laboral de las dos primeras décadas del siglo XX. En esta etapa se maduraron las condiciones que facilitaron que en los años posteriores el efecto de la acción del movimiento obrero fuera notable en las leyes que serían dictadas. No obstante sería procedente brindar una panorámica de la vida del joven proletariado cubano, más masivo que el del pasado siglo como resultado de los cambios económicos y políticos en la isla después de alcanzada su independencia formal.

El Decreto 123 de fecha 1 de enero de 1899 del Presidente Mc Kinley dispuso que todos los pagos debieran realizarse en la moneda de los Estado Unidos, y para los que se hacían en otro tipo de monedas establecía una escala de valores depreciada. Este año sirvió para que los obreros se dedicaran a organizar los gremios a los que llamaron asociaciones de resistencia, para exigirles a los patronos la solución de los problemas económicos que más los apremiaban, tales como la disminución del horario de trabajo a 8 horas y el mejoramiento de los salarios.

El 20 de agosto de 1899 se produjo la primera huelga bajo la ocupación norteamericana organizada por el ramo de la construcción en demanda de las

condiciones referidas. Otros gremios elaboraron sus demandas, y una de ella fue la de eliminar la discriminación de que eran objeto los cubanos para ocupar las plazas mejor retribuidas en numerosos sectores.

La clase obrera se organizó en la Liga de los Trabajadores constituida el 8 de septiembre de ese año, con un carácter marcadamente nacionalista, pues el gobierno interventor apoyaba a los patronos y además los españoles continuaban siendo los capataces y encargados y si tenían la condición de obreros, eran los mejor pagados.

En el sector de la industria azucarera de varios lugares del país se produjeron movimientos huelguísticos con las tradicionales demandas, otros sectores imitaron el ejemplo. Sin embargo los problemas no se resolvieron aunque el descontento de los trabajadores era total, pero debido a que el movimiento sindical aún no había cobrado fuerza, no se promulgó ninguna ley laboral hasta enero del año 1909 en que se emitió la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo la que estableció entre otros aspectos la competencia de los asuntos laborales al Secretario de Agricultura, Comercio y Trabajo. En ese propio año se dictó la Ley que prohibía el pago de los jornales, salarios o cualquier otra obligación a los obreros agrícolas, conocida como “Ley Arteaga”[21].

En mayo de 1910 se promulgó la Ley de Cierre[22] disponer el cierre de los establecimientos comerciales a las seis de la tarde . En 1913 se dictó el régimen de retiro de las Fuerzas Armadas, en junio de 1914 se dictó la Ley de las Comisiones de Inteligencia de Puertos mediante la que se estableció una jurisdicción laboral con órganos y procedimientos laborales para solucionar los conflictos portuarios. En junio de 1916 se dictó la Ley de Accidentes del Trabajo[23].

Desde 1925 hasta el 12 de agosto de 1933, la legislación laboral fue sumamente pobre, escasa y no regulaba las cuestiones que más le interesaban a los trabajadores, sino asuntos de importancia secundaria, tal como la modificación de la ley sobre el cierre de establecimientos públicos y la creación de un comité nacional para la alimentación y defensa del desocupado que no resolvieron nada.

---

[21] Esta ley fue prácticamente derogada por la tiranía machadista

[22] constituyó la primera regulación sobre jornada de trabajo

[23] Viamonte Guilbeaux, Eulalia Derecho Laboral Cubano: Teoría y Legislación/Eulalia Viamonte Guilbeaux—La Habana: Editorial “Félix Varela”.2005.---- 381p2001.p

La presidencia de la Republica fue asumida por un profesor de Medicina de la Universidad de la Habana, el Dr. Ramón Grau San Martí quien fuera designado por el Directorio Estudiantil Universitario, quien pocos días después nombró como Secretario de Gobernación, Guerra y Marina a Antonio Guiteras Colmes siendo con posterioridad al gobierno de Machado. Desde septiembre de 1933 hasta 15 de enero de 1934, Guiteras acometió la dura tarea de responder a los intereses de los oprimidos y se destacó por su contraposición a la política de Grau de restauración de las libertades burguesas;

La legislación laboral del período Grau-Guiteras fue profusa[24], y contrastaba con la del período del machadato, aunque era una conjugación del antiimperialismo y el radicalismo de Guiteras y la ideología nacionalista que él representaba. Ejemplo de esto fueron el Decreto 2583 de fecha 8 de noviembre de 1933, conocido como la Ley de Nacionalización del Trabajo, y sus complementarios, el Decreto 2976 de fecha 30 de noviembre y el Decreto 2977 de fecha 6 de diciembre, ambos del propio año.

El 9 de febrero de 1940, se reunió por primera vez en el Capitolio Nacional la Asamblea Constituyente. Sobre este crucial evento Héctor Garcini Guerra[25], reflexionó enrarecido el medio en el quehacer constituyente habría de desenvolverse por la pugna de las pasiones que había originado el zigzagueante período comprendido entre 1933 y 1939; presionada por las ambiciones políticas partidistas debido al paralelismo del proceso constituyente y del proceso electoral para la renovación de los poderes públicos, influida por el egoísmo de los intereses particulares; preocupada por la sombra de un poder militar que intervenía en las decisiones políticas, deteriorada por el exceso de exhibicionismo o intransigencia excitada por la radiodifusión de los debates.

La Convención Constituyente de 1940 iba a emprender la tarea de dotar a Cuba de una nueva Constitución. El pueblo cubano deseaba una nueva Constitución inspirada en la satisfacción de las necesidades y en las nuevas corrientes del pensamiento contemporáneo. La lucha de comunistas y

[24] Periodo sobre legislación laboral extenso, abundante

[25] Garcini Guerra, Héctor y otros*:* "Derecho Constitucional" II Parte. Editora Universitaria, 1975. p. 79.

progresistas, como Blas Roca y Juan Marinello, garantizaron que la Constitución recogiera en su articulado el sentir de los trabajadores.

La Constitución de la República de 1940 contenía las bases de la jurisdicción del trabajo, el derecho de sindicalización patronal y obrera, el derecho al trabajo, a la huelga, al paro, los contratos colectivos, la inamovilidad y traslados de fábricas y talleres, la jornada máxima de trabajo y la prohibición de trabajos y aprendizaje a los menores de 14 años, el descanso obligatorio, el pago de los días festivos y la limitación de los días inhábiles, la garantía del salario mínimo, de la inembargabilidad del salario, la prohibición de hacer los descuentos que no fueran autorizados por la ley y de efectuar los pagos en vales, fichas o mercancías, la nacionalización del trabajo, la higiene social, el seguro de maternidad, la seguridad social y la prohibición de la inmigración que tendiera a envilecer las condiciones de trabajo.

Con el triunfo revolucionario del 1 de enero de 1959 y la convocatoria en el mes de noviembre de ese año del X Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), se pronunció por lograr la depuración y reorganización del movimiento sindical para erradicar el "mujalismo[26]" y aspirar a una agrupación revolucionaria de todos los trabajadores, y por la eliminación de la cuota sindical obligatoria y de las cajas de retiro por sindicatos.

El XI Congreso de la CTC reforzó la unidad sindical de los trabajadores y se pronunció por la promulgación de normas de organización interna y un sistema de leyes laborales que previera derechos para los trabajadores. Así fueron dictados la ley que suprimió los despidos, la Ley 1000 de 23 de marzo de 1963 sobre seguridad social y el Acuerdo del Consejo de Ministros del 8 de septiembre de 1964 que puso en vigor los principios generales de protección e higiene del trabajo y la Resolución 428 de 1966 del Ministerio Salud Pública (MINSAP) que cumplió lo referido a este acuerdo.

El XII Congreso de la CTC concentró su atención en movilizar a los trabajadores en pos de un mayor esfuerzo por lograr una alta productividad, de una mayor eficacia en el aprovechamiento de las potencialidades y hacia un mayor ahorro de recursos materiales.

[26] Corriente anti revolucionaria dirigida por un capitalista de apellido Mujal, que luchaban contra las ideas reformistas de los obreros.

Sin embargo el XIII Congreso de la CTC, celebrado entre el 11 y el 15 de noviembre de 1973 se caracterizó por abordar problemas cruciales como la remuneración con arreglo al trabajo, la vinculación del trabajo y del salario a la normación, el pago del doble turno y el descuento a ausente, el pago por turnos y horas extras, la supresión gradual del salario histórico[27].

El XIII Congreso de la CTC tuvo gran influencia en nuestra legislación laboral, ya que las principales leyes que se dictaron a tenor de lo planteado fueron la Ley 1263[28], la Ley 1272 de 6 de junio de 1974[29] la Ley 12 de 27 de diciembre de 1977[30], la Ley 13 de 28 de diciembre del propio año[31] y la derogación de la Ley. 270[32]. De esta manera fueron cumplidos todos acuerdos del XIII Congreso de la CTC.

A partir del XII Congreso de la CTC quedó marcada la pauta para nuestro movimiento obrero de analizar las cuestiones de la economía nacional y de otros sectores del país transitando por el tema de la legislación laboral y de seguridad social. Hasta la fecha muchas han sido las propuestas de los trabajadores planteadas en sus sindicatos específicos y ante la CTC para lograr un perfeccionamiento en la legislación sobre nuestra materia, lo que permite afirmar que el Derecho Laboral se desarrolla también gracias a la influencia de la acción de nuestros trabajadores quienes, desde la base, aportan ideas y soluciones a los problemas laborales del país.

Un momento crucial en el Derecho Laboral Cubano fue el proceso codificador, tan importante y necesario ya en la década del 80. Basado en las experiencias de los entonces países socialistas y considerando las tradiciones jurídicas e históricas de nuestro país, vio la luz el Código de Trabajo de la República de Cuba[33] Su promulgación evidenció la madurez que había alcanzado nuestra

---

[27] Salario que no correspondía al contenido de la plaza por la que se retribuía y se estableció como resultado de la congelación de los salarios.

[28] enero de 1972 sobre maternidad de la mujer trabajadora

[29] estableció una política estatal única de capacitación técnica de los trabajadores,

[30] sobre no creación de salarios históricos

[31] sobre protección e higiene del trabajo y que a su vez creaba el Instituto de Protección e Higiene del Trabajo

[32] Ley que establecía para el trabajador que había laborado en un centro ganador de la emulación “Héroes del Moncada” una cuantía de jubilación equivalente al l00% del último salario.

[33] puesto en vigor por la Ley 49 de 28 de diciembre de 1984 y que entró en vigor el 26 de julio de 1985.

legislación laboral, pues se habían sintetizado los principios que regirían las relaciones laborales y de seguridad social en concordancia con los preceptos constitucionales[34].

Abordado el surgimiento del Derecho Laboral Cubano, conoceremos las categorías que existen dentro de este tales como:

1. Derecho individual del trabajo:
2. Derecho colectivo del trabajo:
3. Derecho de la seguridad social:
4. Derecho Procesal Laboral.

Las características fundamentales del derecho laboral son las siguientes:

• Se trata de un Derecho nuevo, de formación reciente y en continua expansión y formación. Tiene un significado protector ya que entre la relación trabajador-empresario la parte más débil es el trabajador y éste debe ser protegido.

• Es un Derecho obligatorio, no obstante, al margen de la ley los representantes de los trabajadores y empresarios se reúnen para negociar las condiciones laborales.

• Por último, tiene un significado profesional notorio, es decir, que solamente regula a un sector de la población dedicado a la relación laboral.

El Derecho Laboral en Cuba se conceptualiza como la Rama jurídica que tiene por objeto la tutela de la clase trabajadora para fines de interés general. Es la ordenación de las bases de las relaciones laborales entre las partes del contrato de trabajo.

Tiene como principio principal la traslación de los derechos constitucionales de los trabajadores a la dimensión del Derecho Laboral, de manera que no constituyen vías rectoras o lineamientos para proyectar esta rama del Derecho, sino una relación de derechos que deben ser garantizados. El objeto del Derecho Laboral no es el trabajo sino la regulación de las relaciones que surgen y mantienen los hombres entre si, es decir, relaciones sociales que surgen en el ámbito laboral, o sea, de la actividad productiva o de la prestación de servicios.

Se consideran fuentes de derecho a los elementos que sirven de partida para la elaboración de disposiciones normativas de una rama determinada del

[34] Todo lo antes expuesto corresponde al libro Derecho laboral Cubano Teoría y legislación.Eulalia Viamonte pág. 5-26

ordenamiento jurídico en general y que a su vez es expresión de la misma. No sólo es fuente de Derecho aquello de lo cual emana una producción jurídica, sino también aquello que la manifiesta.

Sala Franco[35] y otros autores consideran que dentro de todas las clasificaciones propuestas de las fuentes de derecho, la más operativa es la que distingue entre fuentes de producción o fuentes de derecho en sentido propio", es decir, los poderes, fuerzas o grupos sociales con capacidad para crear derecho y las "fuentes formales o fuentes de derecho en sentido traslativo" que son los procedimientos, formas o cauces de expresión, a través de los que el derecho se manifiesta.

Las fuentes formales del Derecho Laboral Cuba son:

1. La Constitución de la República. :
2. El Código de Trabajo (CT).
3. La legislación complementaria al Código de Trabajo.
4. Los Convenios Colectivos de Trabajo.
5. Los Acuerdos del Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular.
6. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) firmados por Cuba. Los Convenios y recomendaciones[36]

Dentro de las fuentes del Derecho Laboral Cubano contamos con la Organización Internacional del Trabajo. La OIT es la fuente de Derecho Internacional Laboral representada en sus Convenios y Recomendaciones y en los documentos que emanan de su mecanismo de control de la aplicación de esas normas internacionales del trabajo. Los Convenios de la OIT son tratados internacionales sujetos a ratificación por los Estados miembros de la OIT. Sus Recomendaciones son instrumentos no vinculantes, que por regla general tratan de los mismos temas que los Convenios.

El Derecho Laboral en Cuba tiene varias funciones entre ellas encontramos las siguientes:

1. Función Reguladora:

[35] Sala Franco y otros: ob. cit. p. 88

[36] La diferencia que existe entre los convenios y las recomendaciones es que los primeros son acuerdos de la Conferencia que cuando son ratificados por el o los estados miembros, crean obligaciones internacionales en los países signatarios, mientras que las segundas son acuerdos de la propia Conferencia que aunque se someten a las autoridades nacionales competentes, no originan obligación internacional alguna constituyendo solamente una orientación a seguir por los gobiernos para implementar el Convenio.

2. Función Determinante

3. Función Concientizadora:

4. Función Protectora.

5. Función Armonizadora:

El concepto actual de principios del Derecho Laboral Cubano, tal y como lo establece el Código de Trabajo (CT), es la traslación de los derechos constitucionales de los trabajadores a la dimensión del Derecho Laboral, de manera que no constituyen vías rectoras o lineamientos para proyectar esta rama del Derecho, sino una relación de derechos que deben ser garantizados. Así, el art. 3 del CT establece como tales, los siguientes:

a) el trabajo es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano (contenido en el art. 45, párrafo primero de la Constitución de la República (CR).

b) todo ciudadano en condiciones de trabajar, sin distinción de raza, color, sexo, religión opinión pública u origen nacional o social, tiene oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades (contenido en el art. 8, inc. b) pleca primera de la CR.).

c) el trabajo se proporciona atendiendo a las exigencias de la economía y la sociedad, a la elección del trabajador, a su aptitud y a su calificación (contenido en el art. 45, párrafo segundo de la CR).

d) las personas tienen acceso, según sus méritos y capacidades a los cargos y empleos y perciben igual salario por igual trabajo (contenido en el art. 43 plecas primera y tercera de la CR).

e) el trabajo es remunerado conforme a su cantidad y calidad (contenido en el art. 45, párrafo segundo de la CR).

f) todo trabajador acorde con la legislación vigente, tiene derecho a asociarse voluntariamente y constituir sindicatos (contenido en el art. 54 de la CR).

g) todo trabajador tiene derecho a participar en la gestión de la producción y los servicios (contenido en el segundo párrafo del art. 16 de la CR).

h) todo trabajador tiene derecho a disfrutar efectivamente del descaso diario y semanal, así como a las vacaciones anuales pagadas (contenido en el art. 46 de la Constitución de la Republica).

i) se reconoce el trabajo voluntario no remunerado, realizado en beneficio de toda la sociedad, como formador de la conciencia comunista del pueblo (contenido en el art. 45 párrafo tercero de la CR).

j) todo trabajador tiene derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, mediante el mejoramiento sistemático las condiciones de trabajo y en particular la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales (contenido en el art. 49 CR).

k) todo trabajador tiene derecho a la educación con las facilidades específicas que la ley regula, la que puede recibir mediante los planes de educación de adultos, de enseñanza técnica y profesional, de capacitación técnica y laboral en las entidades laborales y los cursos de educación superior para los trabajadores (contenido en los art. 39 inciso b) y 51 de la CR).

l) todo trabajador impedido de trabajar por su edad, invalidez, enfermedad o accidente del trabajo, recibe adecuada protección mediante las prestaciones en servicio, en especie y monetarias del sistema de seguridad social, y en caso de muerte del trabajador reciben esa protección los familiares, de acuerdo con lo que establece la ley (contenido en el art. 47 de la CR).

m) se proporciona a la mujer plazas compatibles con sus condiciones físicas y fisiológicas que le posibiliten su incorporación al trabajo social; se le concede licencia retribuida por enfermedad, antes y después del parto, así como los servicios médicos y hospitalarios y las prestaciones farmacéuticas y alimentarias hospitalarias, gratuitas, que la maternidad requiere (contenido en el art. 44 de la CR).

n) los adolescentes que excepcionalmente se incorporen al trabajo gozan de especial protección para su normal desarrollo físico y su adecuada formación cultural y profesional

ñ) todo trabajador debe cumplir cabalmente las tareas que le corresponden en su empleo, observar la disciplina del laboral y cuidar los objetos, medios e instrumentos de trabajo (este no es un derecho, sino un deber constitucional, contenido en los art. 45 párrafo cuarto y 64 de la CR, pero al que, de igual forma que en el caso de los derecho constitucionales, se le ha dado la categoría de principio del Derecho Laboral Cubano).

Al hacer alusión del método Jurídico comparado es necesario mencionar los principios que son reconocidos en la doctrina y que como tales revisten las características que le corresponden.

Para Alfonso-Guzmán[37] los principios de Derecho del Trabajo son:

1) Principio del favor – "pro operario" [38]- que consiste en:
   a) en los casos de conflictos se aplica el más favorable al trabajador;
   b) en el supuesto de falta de certeza del juez entre dos declaraciones posibles derivadas de una misma norma, ha de preferirse la interpretación que más beneficie al trabajador.
2) Principio de la irrenunciabilidad de las disposiciones de la Ley del Trabajo que favorezcan a los trabajadores
3) Continuidad del contenido que se manifiesta en dos sentidos distintos: por una parte, en cuanto que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo y por otra en cuanto que la expiración del contrato de trabajo a término determina automáticamente la prórroga tácita del mismo por tiempo indefinido salvo pacto en contrario o denuncia de los celebrantes.
4) Rendimiento: es el deber del trabajador de prestar con la mayor diligencia los servicios a que se encuentra obligado por virtud del contrato de trabajo.
5) Justicia Social: aparece como una expresión de una modalidad de justicia, valor que guía toda institución de Derecho, y que este autor venezolano considera que está presente en el principio en el principio del favor.

Y para Gonzalo Diéguez[39], los principios del Derecho Laboral son:

1) Respeto a los "mínimos": dícese que es una versión en lo laboral de jerarquía normativa**,** pues establece que ninguna norma puede ser vulnerada por otra de rango inferior. Evidentemente esto es un principio que rige para todo sistema de Derecho, y no es por tanto precisamente

[37]Alfonso-Guzmán, Rafael:Didáctica del Derecho del Trabajo: Estudio analítico del Código de Trabajo/Rafael Alfonso Guzmán--Universidad Central de Venezuela: Imprenta Universitaria, Caracas, 1981, pp. 17-18

[38] este principio no se refiere a cuál norma aplicar ante la existencia de dos o más disposiciones como ocurre en los casos anteriores, sino a cómo interpretar la norma. La cuestión no es de conflicto de leyes sino entre varias interpretaciones, a cuál acogerse en caso de duda. En este caso debe optarse por la más favorable al trabajador.

[39]Diéguez, Gonzalo: Lecciones de Derecho del Trabajo*,* cuarta edición/Gonzalo Diéguez, Marcial Pons, Madrid__ Ediciones Jurídicas, S.A 1995, pp.189-202.

un principio del Derecho Laboral sino se extendiera hasta el convenio colectivo y el contrato de trabajo. Sólo es aplicable una norma una norma de rango inferior sobre otra de rango superior si aquella introduce mejoras en los mínimos. El CT tiene previsto el principio de la jerarquía normativa.

2) **Norma conjunta más favorable**: este principio establece que es permisible el imperio de una norma sobre otra de igual rango, siempre que se advierta una beneficio mayor al trabajador.
3) **Condición más beneficiosa adquirida**: según este autor, sólo el trabajador puede juzgar qué le resulta más favorable de las condiciones de trabajo de la nueva norma: su apreciación conjunta o su excepción por otras que reputa más beneficiosa; la condición más beneficiosa tiene el límite de su vinculación a las circunstancias que le dieron origen[40].
4) **Irrenunciabilidad de los derechos:** este principio se explica por sí solo y alcanza sólo al trabajador, considerándose también irrenunciables los derechos reconocidos por sentencia judicial. La irrenunciabilidad no afecta a las acciones procesales que puede ejercitar el trabajador, por cuanto la acción en un proceso laboral es a instancia de parte.

2. Relaciones Jurídicas Laborales.

La relación jurídica laboral es el vínculo que se establece entre dos partes que desempeñan un importante papel en la vida laboral y que recíprocamente se exigen derechos y obligaciones. Tales relaciones pueden ser, Individuales y colectivas.

Esta relación es la que se suscribe entre el trabajador y la administración de la entidad laboral, a través de la cual el trabajador se obliga a realizar determinadas tareas subordinándose al orden laboral interno de la entidad, donde la administración de la entidad laboral está obligada a retribuirle por el trabajo realizado, en correspondencia con su cantidad y calidad, a crearle condiciones de trabajo favorables para su salud y para lograr una alta productividad del trabajo, así como interesarse por sus necesidades materiales y espirituales.

[40] Ver: Ibídem, p. 196-197.

Para la doctrina socialista, representada por la escuela soviética en la época en que el derecho cubano se sovietizo, la relación laboral es aquella que se establece entre el obrero o empleado y la empresa socialista, dentro del ámbito de un colectivo de trabajadores de una empresa u otra organización que se obliga a garantizar el trabajo al obrero o empleado, en correspondencia con su especialidad, calificación o cargo ocupacional, para pagar su trabajo y crear las condiciones necesarias para garantizar la salud y desarrollo de la personalidad del mismo. Existe la tendencia a identificar el concepto de relación jurídica laboral con el de contrato de trabajo, además de constreñirlo[41] a una exclusiva forma de producción socialista. La relación Jurídica Laboral es el vínculo que se establece entre un trabajador y una entidad laboral, según el cual una parte, el trabajador, se obliga, al incorporarse al colectivo de trabajo, a realizar determinado tipo de trabajo subordinándose al orden laboral interno de la entidad, mientras que la otra parte, o sea, la entidad laboral, se obliga a retribuirle su trabajo en correspondencia con su cantidad y calidad, a crearle condiciones de trabajo para su salud y para lograr una alta productividad del trabajo, así como a interesarse por sus necesidades materiales y culturales.

Considerando algunos conceptos de la relación Jurídica Laboral es importante remitirse al expresado por la autora Eulalia Viamontes[42] que en un primer momento consideró a las relaciones jurídicas laborales como los vínculos que surgen entre los individuos dentro de un marco específico de la actividad laboral, específicamente dentro de la esfera de la producción y los servicios. Posteriormente, en un intento de atemperar el concepto a las realidades históricas del Derecho Laboral Cubano, esta autora recogiendo las tres formas de iniciar la relación jurídica laboral que ella reconoce, por designación, elección y por contrato de trabajo considera que es aquella relación social que vincula jurídicamente dentro de la actividad de trabajo, ya sea de producción o de servicios, a un individuo que debe realizar una labor específica dentro de una estructura organizativa dada con arreglo a un orden interno impuesto por esta, con la administración de dicha estructura organizativa la que debe retribuirle por la labor realizada y respeta sus derechos laborales

[41] Obligarlo
[42] Viamonte Guibeaux, Eulalia. Libro Derecho Laboral Actualizado p.41

En la investigación desarrollada se acoge el criterio planteado por Eulalia Viamonte Guilbeaux donde reconoce que en Cuba la Relación Jurídica Laboral se establece entre individuos que se involucran en un conjunto de tareas, ya sea de producción, de servicios, y de dirección o de cualquier otro tipo donde por cualquiera de las cuales reciben una retribución que les permitirá satisfacer sus necesidades materiales y espirituales.

La Relación Jurídica Laboral Individual en nuestro sistema de Derecho Laboral tiene tres formas de iniciarse:

La Elección:

La Designación:

El Contrato de trabajo: Es la más común de las formas de iniciar la relación jurídico-laboral, pues a esta forma están asociadas las actividades de producción y servicios de toda la economía nacional, y por ende la mayoría de la población trabaja en estas esferas. Por supuesto, no son sujetos del Derecho Laboral los trabajadores por cuenta propia, pues son su propia contraparte en la actividad de trabajo.

Reviste gran importancia mencionar conceptos, características e importancia del contrato de trabajo por ser el eslabón fundamental al iniciar una Relación Jurídica Laboral.

El contrato de trabajo lo definen las Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial como el acuerdo entre el trabajador y la dirección de la organización laboral, salvo en los casos en que estas se establezca por designación y elección. Mediante el contrato de trabajo, el trabajador y la dirección de la organización empresarial se comprometen a cumplir los deberes, derechos y obligaciones contenidas en el mismo.

El Contrato de Trabajo reviste gran importancia máxime si tenemos en cuenta los elementos que lo caracterizan expresada por el autor Alfonso Guzmán[43]:

Sinalagmático: pues ambas partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de sus obligaciones.

Oneroso: ya que cada parte recibe de la otra prestación igual o proporcionalmente: uno recibe dinero y el otro recibe el fruto del ser humano.

[43] Alfonso Guzmán, Rafael. Didáctica del Derecho del Trabajo: Estudio analítico del Código de Trabajo/Rafael Alfonso Guzmán --Universidad Central de Venezuela:Imprenta Universitaria, Caracas, 1981.39 p

Conmutativo: las ventajas que el mismo proporciona son reales para ambas partes, no sujetas a eventualidad y además, son ciertas y reales.

Personal: pues el trabajador no puede cambiar sin consentimiento del patrón; este carácter está un poco confuso, la autora de la investigación acoge el señalamiento hecho por Eulalia Viamonte en cuanto a este carácter personal, ya que las obligaciones contraídas no pueden transferirse a otra persona.

En nuestro país el Contrato de Trabajo constituye una forma de iniciar la Relación Jurídica Laboral donde diversos autores laboristas expresan que forma la institución central del Trabajo, donde a través de él se pactan todas las condiciones laborales, que son, en definitiva, lo regulado acerca de la mayoría de las instituciones jurídicas laborales. Muñoz Ramón Roberto[44]

En la investigación se analiza que el contrato de trabajo es la vía más generalizada de formalizar la Relación Laboral, donde una de sus partes es la que realiza el trabajo y este es la actividad fundamental para el desarrollo de la sociedad.

La Relación Jurídica Laboral Colectiva se formaliza con los Convenios Colectivos de Trabajo, que en el socialismo son los acordados entre la administración de una entidad laboral, de una parte, y la representación de la sección sindical correspondiente, por otra; las cuales acuerdan las condiciones de trabajo y la mejor aplicación y exigencia de los derechos y obligaciones recíprocos que rigen las relaciones laborales en dicha entidad, a fin de impulsar la ejecución de los planes técnico-económicos mediante la gestión educativa y el amplio desarrollo de la actividad e iniciativa de todos los trabajadores.

Existe una gran relación entre el Convenio Colectivo de Trabajo y el Contrato de Trabajo como la forma más común de iniciar una Relación Jurídica Laboral y está dada, ya que el mismo debe ajustarse a las exigencias existentes en el Convenio Colectivo de Trabajo.

3. Conflictos Laborales.

Se entiende por conflicto: Momento más violento o indeciso de un combate, Apuro, situación de difícil salida en que no se sabe que hacer. Situación de

[44] Muñoz Ramón, Roberto: Derecho del Trabajo, Tomo II "Instituciones", Editorial Porrúa, S.A. México, l983. p.303

desacuerdo o lucha entre individuos o grupos que puede llegar a la aniquilación del contrario. Colisión de derechos, pretensiones u oposiciones de intereses.

Para que exista un conflicto laboral, como mínimo deben estar presentes las dos partes más importantes que constituyen la esencia de una relación jurídica-laboral: de una parte el trabajador y de la otra el empleador, sin lugar a dudas ambas contraen derechos y obligaciones y sus incumplimientos, pueden dar lugar al surgimiento de conflictos, comúnmente conocemos en nuestro derecho del trabajo a estas partes con los nombres genéricos de: trabajador y administración[45] Los conflictos de carácter laboral no son algo nuevo, ni corresponde a una época en que el derecho del trabajo ha desarrollado elementos legales para regir las relaciones laborales de la manera más justa posible, al contrario, los conflictos son un parte integral de las relaciones en todas las actividades humanas, la aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, que la historia del derecho del trabajo no es en si misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad y en consecuencia normar y reglamentar las relaciones obrero patronales y disminuir la fricción dentro del ambiente laboral.

Como característica importante de nuestro Derecho Laboral y que nos ha favorecido históricamente, es que se ha tratado de sostener la solución de los conflictos por tribunales colegiados y especializados en la materia laboral, primeramente en tribunales laborales administrativos, controlados por el Ministerio del Trabajo y, después de los cambios operados con la Constitución de 1976, en tribunales integrados al sistema jurisdiccional, y aunque aún no se ha podido lograr esta especialización en todos los tribunales provinciales y municipales, en los de mayor radicación existen jueces laboralistas dedicados únicamente a solucionar conflictos de trabajo, estamos convencidos de la importancia de esta especialización, esta materia requiere una dedicación perenne y estar atentos al más ligero cambio que acontece en el

[45] Morales González, Nancy. Solución de los Conflictos Laborales en el Sistema de Justicia Laboral Cubano/Nancy morales Gonzáles. La necesaria autonomía del procedimiento laboral en Cuba: una realidad incuestionable.

perfeccionamiento de nuestro sistema social para poder dar soluciones racionales pues, inexorablemente, todo cambio de esta naturaleza incide, de una u otra manera, en la política laboral.

Para lograr una adecuada justicia laboral se recomendó por la Oficina Internacional del Trabajo incorporar, en la solución de los litigios del trabajo, los principios colaboracionistas, que surgieron después de 1929 y se emplearon con gran fuerza durante la crisis económica de 1929 a 1936, los que se conocieron como formas de solución extrajudicial de litigios laborales, hoy conocidos como medios alternativos de resolución de conflictos, reconociéndose en esa época la conciliación y el arbitraje[46]. La primera experiencia que surgió en nuestro país con los propósitos mencionados fueron los Consejos de Trabajo creados con la Ley 1166 en el año 1964, sin lugar a dudas dejaron una secuela inolvidable en el Derecho Laboral Cubano, con sus aciertos y desaciertos, indiscutiblemente jugaron un importantísimo papel en la Administración de la Justicia Laboral Cubana.

Existieron otros cambios sustanciales que se introdujeron con posterioridad por el Decreto Ley número 11 de 1977, el Decreto Ley 32 de 1980, el propio Código de Trabajo, el Decreto Ley 132 del año 1992, y finalmente por el vigente Decreto Ley 176 de 15 de agosto de 1997 y su complementaria la Resolución Conjunta número 1 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Tribunal Supremo Popular (TSP) , a pesar de estos cambios legislativos, siempre se ha mantenido el principio del conocimiento primario en el colectivo de trabajo donde surge el conflicto, ahora con nuevos matices, los Órganos de Justicia Laboral de Base, que sustituyen los llamados Consejos del Trabajo, conformado por miembros que representan los factores fundamentales de las relaciones del trabajo, Sindicato, Administración y los propios trabajadores, representados por un trabajador elegido en asamblea es necesario significar que la permanencia de un órgano prejudicial conformado en el propio centro de trabajo donde surge el conflicto constituye una fortaleza de nuestro procedimiento laboral, a lo que debe sumarse la responsabilidad,

[46] Rodríguez Coquet, Roberto Jesús. La Justicia Alternativa Laboral en la República de Cuba: III Encuentro Internacional Justicia y Derecho 2006/ Roberto Jesús Rodríguez Coquet: profesor adjunto de la Universidad de Oriente y del Instituto Superior de Ciencias Médicas de Santiago de Cuba.

establecida por la Ley, del MTSS y de la CTC de capacitar a los miembros que lo integran.

Si bien no contamos aún con una Ley de procedimiento laboral independiente, por formar parte de las normas que regulan el procedimiento civil, solo enunciar el nombre del cuerpo legal que lo conforma nos ofrece un destello de independencia, Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral, una y otra vez cercenada por los cambios introducidos por los mencionados cuerpos legales promulgados con fines de perfeccionar la Justicia del Trabajo cambios que han creado las bases para lograr su total y la definitiva independencia que pretendemos lograr; a pesar de estos inconvenientes y mientras ello no suceda, contamos con normas adjetivas que, aunque se entremezclan con normas sustantivas, nos sirven para desarrollar un procedimiento sencillo y ágil en la solución de los litigios surgidos entre las partes que integran las relaciones de trabajo, sin lugar a dudas estos cambios y esta somera independencia legislativa constituyen un paso de avance en el procedimiento del derecho del trabajo en nuestro país.

Una de las respuesta que se exige al trabajador por la comisión de actos lesivos al orden de la entidad laboral es la responsabilidad laboral la cual se ubica en varios sentidos, el de la disposiciones relativas al comportamiento de los trabajadores frente al proceso tecnológico, las relativas al orden laboral interno, y en cuanto el respeto y cuidado de la propiedad de la entidad.

Los conflictos laborales admitidos por el Sistema de Justicia Laboral (SJL) son de dos tipos:

1) por imposición de medidas disciplinarias: las cuales se mencionaran más adelante.

2) por reconocimiento, concesión y reclamación de las obligaciones y de los derechos emanados de la legislación laboral: se refiere a los conflictos en materia salarial, de mejor empleo, y de seguridad social a corto plazo, es decir, subsidios por enfermedad o accidente común, subsidio por enfermedad profesional o accidente del trabajo, licencia de maternidad y pensión por invalidez parcial.

Otras de las cuestiones que constituyen conflictos laborales es por el reconocimiento, concesión y reclamación de las obligaciones y de los derechos emanados de la legislación laboral, estos derechos los encontramos en los

conflictos de materia salarial, de mejor empleo y de seguridad social a corto plazo, haciendo mención a los subsidios por enfermedad o accidente común, subsidios por enfermedad profesional o accidente del trabajo, licencia de maternidad y pensión por invalidez parcial.

Al avanzar en la investigación y después de conocer los conflictos laborales se hace necesario mencionar las conductas violatorias de la disciplina laboral.

Como forma de iniciar un Conflicto Laboral lo constituyen las violaciones de la disciplina Laboral y la violación de los derechos laborales; Constituyen violaciones de la Disciplina Laboral las que están recogidas en el Decreto Ley 176 Artículo 1 de las cuales la autora de esta investigación hace referencia.

a) la infracción del horario de trabajo;

b) la ausencia injustificada;

c) la falta de respeto a superiores, compañeros de trabajo o a terceras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo;

d) la desobediencia;

e) el maltrato de obra o palabra a superiores, compañeros de trabajo o a terceras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo;

f) la negligencia;

g) las violaciones de las disposiciones vigentes en la entidad laboral sobre el secreto estatal, técnico o comercial y para la seguridad y protección física;

h) el daño a los bienes de la entidad laboral o de terceras personas, en la entidad o en ocasión del trabajo;

i) la pérdida, sustracción o desvío y la apropiación, mediante engaño, de bienes o valores propiedad del centro de trabajo o de terceros;

j) cometer hechos o incurrir en conductas que puedan ser constitutivas de delitos en la entidad laboral o en ocasión del desempeño del trabajo;

k) la inobservancia de los reglamentos disciplinarios vigentes en las entidades laborales; y

l) el incumplimiento injustificado, por parte del trabajador, de los deberes que la legislación sobre protección e higiene del trabajo establece.

4. Solución de Conflictos Laborales.

Para dirimir los conflictos en materia laboral en nuestro ordenamiento jurídico existen dos órganos los cuales se mencionan a continuación.

Los Órganos de Justicia Laboral de Base como Órganos Prejudiciales.

Los Tribunales Populares.

Los conflictos laborales admitidos por el Sistema Justicia Laboral son de dos tipos:

1. Por imposición de medidas disciplinarias:
2. Por reconocimiento, concesión y reclamación de las obligaciones y de los derechos emanados de la legislación laboral.

Comenzaremos explicando cómo se constituyeron los Órganos de Justicia Laboral de Base en nuestro país. El Decreto Ley 121 del 19 de Julio de 1990 dispuso la realización de una experiencia sobre la aplicación de la disciplina laboral, que se ejecuta en la provincia de Villa Clara, en cuya evaluación se observan resultados positivos para el fortalecimiento de dicha disciplina, así como una notable disminución y simplificación de los trámites procesales.

Los resultados obtenidos aconsejaron aplicar en todo el país los principios y regulaciones que orientaron la expresada experiencia, con las modificaciones derivadas de la práctica. Determina entonces el Consejo de Estado con las facultades que le están conferidas en el Artículo 88 inciso b) de la Constitución de la República dictar el Decreto Ley 132del año 199247. Regula las actuaciones de los órganos de justicia Laboral de base, Tribunales populares, en materia de disciplina laboral.

Al decursar de los cambios ocurridos en nuestro país se ha estado investigando esencialmente en la búsqueda de perfeccionar el sistema de la justicia laboral, y a pesar de todas las dificultades por las que ha atravesado el procedimiento laboral, sus nuevas regulaciones nos ha permitido la solución de los conflictos con celeridad y sencillez, principios inalterables y básicos en nuestro ordenamiento procesal del derecho de trabajo.

Se determina entonces dictar un nuevo reglamento que regulara la actuación de los órganos que dirimen los conflictos laborales basándose en el momento histórico concreto que estaba atravesando el País, apoyado en la experiencia obtenida por el Decreto-Ley 132 de 1992, el Consejo de Estado con las facultades que le están conferidas por el inciso c) del artículo 90, de la Constitución de la República, resuelve dictar el presente Decreto-Ley 176 del 15 de Agosto de 1997.derogando entonces todas las leyes, decretos leyes,

[47] Decreto Ley 132 Por cuanto 1.2.3.4.p.1

resoluciones y al primogénito Decreto- Ley 132 y a cuanta disposición jurídica se oponga a lo estipulado en el nuevo Decreto-Ley.

Al conocer los conflictos laborales que admite nuestro Sistema de Justicia laboral (SJL) se hace necesario mencionar las entidades laborales en las que se aplica el SJL están previstas por el artículo 1 del Decreto-Ley 176 y son las siguientes:

a) organismos de la Administración Central del Estado y órganos estatales; y en ambos casos, sus dependencias administrativas, así como las demás unidades presupuestadas;

b) empresas y uniones de empresas estatales;

c) empresas y unidades dependientes de las organizaciones políticas, sociales y de masas; sociedades mercantiles cubanas;

e) 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 laborales que se determinen por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Conclusiones del Capítulo

Realizado el estudio sobre los antecedentes del Derecho Laboral Cubano se pudo conocer las diferentes fases por las cuales transitó el mismo y los cambios ocurridos dados por el perfeccionamiento de la Legislación Laboral, acorde con el desarrollo y necesidades económicas por las que transitó el país. Lo que confirma el hecho de hacer en cada momento histórico concreto lo que se requiera. Es por ello que el fortalecimiento de la Disciplina Laboral y la aplicación correcta de la Norma Legal constituye la condición más importante para el cumplimiento exitoso de los planes de desarrollo económico y social y el aumento progresivo de la actividad laboral.

Capítulo II

El Sistema de Justicia Laboral en Cuba

El Decreto Ley No 132 de fecha 9 de Abril de 1992 dispone la realización en todo el territorio Nacional, de una experiencia que se basaría en la efectuada en la provincia de Villa Clara, consistente en la constitución, competencia y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base en los centros de trabajo, en la aplicación de medidas disciplinarias a los trabajadores y los procedimientos para dirimir Conflictos Laborales, así como la adecuación del uso de la vía judicial[48]

En los Centros Laborales de nuestro país se crearon los Órganos de Justicia Laboral de Base para la solución de los litigios surgidos como consecuencia de la aplicación de las medidas disciplinarias y violación de los Derechos Laborales. Así mismo los Tribunales Municipales Populares conocen igualmente de los Conflictos Laborales que en una primera instancia los Órganos de Justicia ya resolvieron y emitieron un fallo apelable ante los Tribunales.

Los Órganos de Justicia Laboral de Base, son el resultado lógico de un proceso de desarrollo de una clase social, en que como protagonista de un momento histórico concreto, al tomar el poder mediante una revolución verdadera al servicio de la clase que representa, busca las diferentes vías para refrendar y perpetuar el poder, que va a comenzar a servirle como clase económicamente dominante.

Los Órganos de Justicia Laboral de Base constituyen la primera instancia en la solución de los Conflictos Laborales, teniendo en materia de Disciplina Laboral el doble papel, pues a la vez es: la instancia definitiva con respecto a los conflictos surgidos por la aplicación de medidas disciplinarias que no modifican, o que lo hacen por un determinado tiempo, el status laboral del trabajador y la inicial, con respecto a las inconformidades por la aplicación de las medidas disciplinarias que tienen carácter definitivo[49]

En el Sistema de Justicia Laboral Cubano rigen los principios procesales siguientes:

---

[48] Decreto ley no 132 del 1992 articulo 1.p.6
[49] Decreto ley 132 artículo 3 p.7

a) Inmediatez: El cual el Órgano primario al que corresponde la solución del conflicto está próximo al lugar donde éste se origina.
b) Comparecencia de las Partes: El Órgano de Justicia integrado por trabajadores al momento de resolver el conflicto es necesario que obtengan directamente mayor claridad de los hechos mediante el conocimiento, en un mismo acto, de los relatos y argumentos de las partes.
c) 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.
d) Sencillez: Despoja al procedimiento de formalismos y solemnidades innecesarios.
e) Impulso de Oficio: La conducción del proceso hasta su terminación se lleva a cabo sin necesidad de instancia de las partes.
f) Oralidad: Se evidencia desde el comienzo pues se escuchan los alegatos de las partes involucradas, así como los testigos y terceros con interés.
g) Publicidad: 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.
h) Respeto a la Legalidad: 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. (Artículo 2 Decreto-Ley 176)
Los Órganos de Justicia Laboral de Base se constituyen en Asamblea de Trabajadores, en las entidades laborales comprendidas en el Artículo 1 del Decreto-Ley 176, se integra por tres miembros efectivos, que son electos en la propia Asamblea, según establece el artículo 6 del Decreto-Ley 176/1997, teniendo la representación de la administración, organización sindical correspondiente y un trabajador elegido en la Asamblea de Trabajadores. Para cada uno de ellos se designará o elegirá, según el caso, un suplente, por lo conformarán un total de seis trabajadores.
Los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base podrán ser ratificados o renovados al vencimiento del término para el que fueron elegidos o designados. (Artículo 7 Decreto-Ley 176)
Antes del vencimiento del término pueden ser sustituidos por haber incumplido los requisitos establecidos para el desempeño de ésta función, por renuncia,

terminación de la relación laboral, jubilación, fallecimiento u otras causas previstas por la Ley.

Los Órganos de Justicia Laboral de Base, en su doble manifestación de instancia definitiva e inicial, actuarán como el Órgano de Justicia primario y obligado en la solución de los conflictos, siendo sus elementos fundamentales los siguientes:

1. Son Órganos Primarios: Constituyen la instancia inicial y de hecho prejudicial, a la que siempre deberá acudir el trabajador, ya que con igual carácter será su parte contrapuesta en la reclamación, por la imposición de la Administración de una medida disciplinaria.

2. Son Órganos obligatorios en la solución de los Conflictos Laborales: El razonamiento de esta expresión se asocia a la imposibilidad de que el trabajador pueda acudir directamente a invocar su desacuerdo ante el Tribunal Municipal Popular, sobrepasando la acción del Órgano de Justicia Laboral, por subordinarse este elemento a lo expuesto en el punto número 1.

3. Es un Órgano tripartito conformado por un representante Sindical, un representante de la Administración y un Trabajador elegido en Asamblea de Trabajadores.

4. Instancia primaria y definitiva: Para las medidas disciplinarias que no modifican el status laboral del trabajador es instancia definitiva, pues no cabe ulterior recurso contra el fallo emitido por el Órgano de Justicia, mientras que es instancia primaria para el conjunto de medidas disciplinarias que varíen el estatus laboral del trabajador y los conflictos que surjan por la violación de otros Derechos Laborales.

La reclamación por inconformidad puede establecerse ante cualquier miembro del Órgano de Justicia Laboral, quién al recibir el escrito o solicitud verbal lo traslada al Presidente o al Secretario dentro de los 3 días hábiles posteriores.

Una vez recibida la reclamación, ninguno de los miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base puede rechazarla, debiéndose radicar el correspondiente escrito en un libro destinado al efecto, donde recibirá una numeración consecutiva por cada año. Al momento de recibir la reclamación, todos los miembros del Órganos de Justicia Laboral deben examinar el escrito y dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha de su presentación, se citará a las partes involucradas en el conflicto para la comparecencia pública,

oportunidad en que entregará a la Administración una copia de la reclamación para que se instruya de su contenido. Durante el período de 10 días, el Órgano de Justicia Laboral realizará los trámites que considere pertinentes tales como la citación para la propia comparecencia como parte interesada a una tercera persona cuyos intereses puedan resultar afectados, la información de sus actuaciones a la Organización Sindical, la citación a los testigos propuestos, la información a las partes que pueden proponer las pruebas que estimen necesarias y el análisis de las pruebas propuestas y rechazo de aquellas que no guardan relación con el asunto, la convocatoria se realizará con 72 horas de antelación a todo el Colectivo Laboral a través de murales y otro medios que faciliten el flujo de información, refiriendo el lugar y hora de la comparecencia pública.

Son responsables de la atención, organización, orientación, capacitación y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base, las Direcciones de Trabajo, con el concurso de la Central de Trabajadores de Cuba y los Sindicatos Nacionales, y la participación del resto de los Organismos de la Administración Central del Estado y otras entidades, en cuyo propósito cuenta con la contribución, en cada territorio, de los Consejos de la Administración. (Artículo 9 Decreto-Ley 176).

2.1 Descripción del Territorio en la Composición de los Órganos de Justicia Laboral de Base.

Se caracteriza por ser un territorio netamente agrícola donde sus principales producciones emanan de la agricultura, contando con dos Empresas de Cultivos Varios, Empresa de Cultivos Varios Horquita que es Referencia Balance Nacional y Empresa de Cultivos Varios Juraguá.

Una Granja Agroindustrial, una Empresa Municipal de Comercio y Gastronomía y 6 Unidades Presupuestadas: Unidad Presupuestada Salud, Unidad Presupuestada Comunales, Unidad Presupuestada Educación, Unidad Presupuestada Cultura: Unidad Presupuestada Deporte, Unidad Presupuestada Dependencia Interna.

La actividad económica fundamental es la agricultura.

Nuestro territorio cuenta con 27 Órganos de Justicia Laboral de Base (Anexo1) que representan a 7223 trabajadores, pertenecientes a:

Acueducto y Alcantarillado, Empresa de Comercio y Gastronomía, Servicio a la Población, Unidad Presupuestada Educación, Unidad Básica Forestal, Unidad Presupuestada Cultura, Empresa Correos, Recursos Hidráulicos, Unidad Básica Alimenticia, Unidad Presupuestada Dependencia Interna, Banco de Crédito y Comercio, Unidad Presupuestada Comunales, Unidad Presupuestada Salud, Empresa Eléctrica, Establecimiento de Mantenimiento y Construcción, Unidad Presupuestada Deporte, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Empresa Papelera, DIP Moncada, Empresa Cultivos Varios Horquita, Empresa Cultivos Varios Juraguá, Empresa Henequenera, Transporte Escolar, Empresa Avícola Yaguaramas, Porcino María Teresa, Cadena de Mercaditos, entre otros.

Para los miembros de los Órganos de Justicia la Dirección Municipal de Trabajo de conjunto con la Central de Trabajadores de Cuba, ha organizado un programa de capacitación respondiendo a las dificultades que ellos han presentado. Destacando que no en todos los casos se logra la asistencia de la totalidad de los miembros de los Órganos de Justicia, alegando como causal común la falta de apoyo de la Administración para una activa participación a estos seminarios.

La atención que le brinda la Dirección de Trabajo a los Órganos de Justicia Laboral de Base es un tema casi resuelto en aras del buen funcionamiento de los mismos. También merecen especial atención los Cuadros y Dirigentes tanto Administrativos como Sindicales en la preparación y conocimiento de lo establecido en la Legislación Laboral General, aspecto indispensable para la correcta aplicación de la misma.

Expuestos los principios que rigen la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base, quiénes son los trabajadores que reúnen los requisitos para integrar la membresía de los Órganos de Justicia, como se procede a su elección y la composición de los Órganos de Justicia Laboral de Base del Municipio de Abreus. Transitaremos hasta el objeto de la investigación presentada, pues si bien existen los elementos necesarios para la actuación ajustada a derecho de nuestros Órganos de Justicia Laboral de Base, estos últimos presentan dificultades en su desenvolvimiento. Cada una de estos problemas se presentan día a día en los Órganos de Justicia Laboral de las entidades, siendo menester determinar que causas condicionan la falta de

eficacia en la actuación de los Órganos de Justicia y proponer posibles soluciones que ayuden a mejorar dicha problemática, en el municipio de Abreus.

El Derecho Laboral en la provincia de Cienfuegos no está exento de acciones violatorias, que ilustran de esta manera las dificultades. Correspondiéndose con el municipio de Abreus, el incremento del incorrecto funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base.

Le corresponde a los Órganos de Justicia Laboral de Base y a los Tribunales Populares Municipales dirimir los conflictos que se suscitan en el ámbito del trabajo y ser garantes, por mandato del pueblo, del disfrute de la justicia social dentro de los límites de las realidades económicas y el esfuerzo de todos los que participan en la vida laboral y económica del país. Los Órganos de Justicia pueden conocer y anular sus fallos no ajustados a la Ley que se hayan hecho firmes y dictar en su lugar, los fallos que en derecho procedan. La facultad se ejercita por el Órgano de Justicia, previa solicitud fundamentada por el Director de Trabajo, en los niveles municipales y provinciales, o por la Fiscalía Municipal o Provincial, dentro de los 180 días naturales siguientes a aquel en que dichos fallos ganaron firmeza.

Solamente pueden ser considerados no ajustados a la Ley los fallos de los Órganos de Justicia adoptados con inobservancia de las normas y procedimientos establecidos y otros fallos dictados sin sujeción a lo dispuesto en la Legislación Laboral. No puede ser ejercida la facultad expresada anteriormente tomando como base la adecuación de la sanción y otras cuestiones de apreciación. Para cumplimentar lo señalado anteriormente, los Órganos de Justicia efectúan una nueva comparecencia con la presencia de las partes involucradas, salvo en los casos en que por la naturaleza de la Norma, Procedimiento o Disposición Legal quebrantada no requiere celebrarla.

Contra el nuevo fallo del Órgano de Justicia puede interponerse, en los casos previstos[50], la demanda en el orden laboral al Tribunal Municipal Popular correspondiente.

2.1.2 Dificultades que existen en la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base en el Municipio.

[50] Los casos previstos se refieren a aquellas Medidas Disciplinarias que modifican el status del trabajador comprendidas en los incisos i, j y k del Capítulo VI Decreto-Ley 176 del año 1997.

Los Órganos de Justicia Laboral de Base son competentes para conocer de los litigios relativos a:

-Inconformidad de los trabajadores con la medida disciplinaria aplicadas por las administraciones.

-Inobservancia de la legislación vigente en cuanto a contratación, retribución salarial, pago del subsidio por enfermedad y accidente, licencia y pago de la prestación económica por maternidad de la trabajadora, vacaciones anuales pagadas, licencias, retribuciones, tiempo de trabajo y descanso y otros derechos laborales establecidos en la legislación vigente.

-Violaciones de las normas y procedimientos establecidos por la Ley para la promoción o selección de los trabajadores a capacitar.

Los conceptos que se relacionan a continuación constituyen el elemento fundamental para exponer las irregularidades que existen en la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base pues ellos son los que inician el desempeño de los Órganos Primarios:

Conflicto: "Voz que se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas".Cabanellas (2005). La palabra conflicto proviene del latín conflictus, que significa, combate, lucha, pelea. Los Conflictos Laborales son las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo; son las diferencias que puede suscitarse entre trabajadores y patronos, o solo entre aquellos o entre estos, a consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o incumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. Hernández (2005).

"Es lo que la gente piensa sobre la realidad, más que la realidad misma, lo que cuenta, no como divergencia de intereses, sino como la percepción de una divergencia de intereses".Rubin (2003)

Laboral: Perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social. Hernández (2005)

Conflicto Laboral: (entendido como controversia, divergencia o disputa, manifestada entre trabajadores y empresarios) se suele clasificar según los sujetos enfrentados y las materias sobre las que verse el conflicto. Ello lleva a la distinción clásica entre conflictos individuales y conflictos colectivos; jurídicos o de intereses y una combinación de ambos".Fernández (1992)

Las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo". De la Cueva (2003).

Disciplina: "Consiste en la observancia inalterable de las normas de conducta vigentes en el medio social donde se desenvuelve, requiere el apoyo de una estructura jurídica cuyo objetivo sea su materialización en las distintas esferas de la actividad social". Santiago (1989).

Disciplina Laboral: "Es obligación individual y colectiva de todos los trabajadores, sin excepción, y constituye un elemento esencial para la consecución de los objetivos económicos y sociales en que están empeñados los trabajadores". Santiago (1989).

Se pudo comprobar que una de las causas que lleva a presentar dificultades en la actuación de los Órganos de Justicia es la violación cometida por la Administración; al no cumplir con el artículo 7 del Decreto-Ley 176/1997 que establece la obligación que tiene la Administración, referente a la atención de los miembros de los Órganos de Justicia Laboral, así como facilitarle a estos la documentación necesaria para cuando exista algún conflicto en materia de Disciplina Laboral. Además están obligados a intervenir de forma positiva en la capacitación que los miembros de los Órganos de Justicia Laboral reciben por los funcionarios de la Dirección Municipal de Trabajo, donde la asistencia de los miembros de los Órganos de Justicia a su preparación, no constituye una prioridad, ni un interés marcado en la conciencia de la Administración.

La inasistencia de los miembros a la capacitación llevan al no cumplimiento de lo regulado en la Norma Jurídica por los Órganos de Justicia Laboral de Base, pues también atenta contra su buen desempeño, la inestabilidad de sus miembros, afectando su completamiento, donde las Secciones Sindicales y la Administración tienen la obligación de informar tal situación a la instancia correspondiente para proceder de acuerdo a lo legislado.

Resulta dificultoso el período de designación de los trabajadores que serán miembros de los Órganos de Justicia, quiénes en todos los casos no son los que poseen la mejor preparación o la capacidad suficiente para desempeñar esta labor. Realizando un buen proceso de selección y preparación evitaremos que las violaciones cometidas en materia de Disciplina Laboral por desconocimiento de la Ley provoquen inconformidades o reclamaciones de los trabajadores o en el peor de los casos el estado de indefensión.

En sentido general se ha avanzado en varios aspectos para la correcta aplicación del Decreto-Ley No.176/1997, aunque se manifiestan causas que dan al traste con la inoperante actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base, teniendo para ello que:

1) No se divulga por parte de los Órganos de Justicia Laboral de Base las comparecencias que estos celebran para que sean de conocimiento de los trabajadores, lo que atenta contra el Principio Procesal de Publicidad, contenido en el Artículo 2 Decreto-Ley 176/1997 inciso g). Al llegar a un Centro Laboral se encuentra confeccionado y actualizado el Mural de la entidad dando a conocer los datos mas importantes de ella como son: el cumplimiento del plan de producción aprobado, el cumplimiento de la cuota sindical, los miembros del secretariado de la Sección Sindical, el mejor trabajador, las noticias más importantes, entre otros elementos, pero siempre carecen de la información laboral en materia de Solución de Conflictos donde no se reflejan los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base que los representan, así como tampoco queda evidencia de la divulgación de las Vistas Laborales para que puedan participar todos los trabajadores que lo deseen ya que la Comparecencia es Pública.

2) La Dirección Administrativa no posee la legislación en materia de Disciplina Laboral, trayendo consigo la falta de conocimiento para imponer Medidas Disciplinarias y extender en el tiempo el cumplimiento de estas medidas disciplinarias, lo que atenta contra el Principio Procesal de Celeridad y Respeto a la Legalidad, contenido en el Artículo 2 Decreto-Ley 176/1997 inciso c) y h). Lamentablemente, las administraciones no aprecian el sentido de adecuar la aplicación de las medidas disciplinarias a las circunstancias propias de cada caso, teniendo en cuenta la duración de la sanción; así pudiendo establecer términos menores de un año, se ha hecho una tradición de aplicar la medida por la mitad del término seis meses o por el término mayor un año. Igualmente, para el caso del inciso 8 del Decreto-Ley cuyo margen es de hasta 30 días, la medida no se aplica por un período menor que el máximo citado.

3) Ausencia de atención por la Dirección Administrativa y el Sindicato a los miembros de los Órganos de Justicia, para que estos actúen con mayor eficacia, atentando contra lo dispuesto en el artículo 9 Capítulo IV Decreto-Ley 176/1997. La falta de atención hacia sus miembros es algo que realmente

afecta la actuación de los mismos, es necesario reconocer la labor que estos realizan ante el colectivo de trabajadores, no es necesario un estímulo material, sino moral, llegar hasta la conciencia de los miembros logrando que realmente se interesen por la labor que realizan, elevar la autoestima. Los Asesores Jurídicos son del criterio que la Administración debe apoyar más la estimulación de sus Órganos de Justicia como una labor propia, lo que contribuirá a la estabilidad de estos y el fortalecimiento de la Disciplina Laboral en los Centros de Trabajo.

4) No existe un plan de tema elaborado de conjunto con el Asesor Jurídico para capacitar a los miembros de los Órganos de Justicia en las entidades laborales, demostrando falta de conocimiento al momento de enfrentar un Proceso laboral, atentando contra lo dispuesto en el artículo 9 Capítulo IV Decreto-Ley 176/1997. Es indispensable que el plan de temas a utilizar en el marco de la capacitación sea objetivo, basado realmente en las necesidades de adquirir los conocimientos que ellos necesitan para poder enfrentar un verdadero proceso de solución de Conflicto Laboral, debe existir buena comunicación entre el Asesor Jurídico y la Administración en aras de lograr la objetividad en este tema,

5) Los Órganos de Justicia Laboral de Base violan los términos para la celebración de la vista, y la entrega del expediente al Tribunal Municipal Popular atentando contra lo dispuesto en el artículo 21 Capítulo VII Decreto-Ley 176/1997. La extemporaneidad es una de las causas que provoca la falta de eficacia en el funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base trayendo consigo molestias al trabajador, se prolonga en el tiempo la solución del conflicto, y sería mayor la cuantía a indemnizar por la Administración en caso que la demanda formulada por el trabajador se declare **CON LUGAR**.

6) Uso inadecuado del material probatorio por los Órganos de Justicia Laboral que lleva al esclarecimiento de los hechos, responsabilidad y trayectoria del trabajador. La Evaluación del Desempeño es un uno de los documentos que ayuda a mostrar la actitud del trabajador corregido disciplinariamente, en muchas ocasiones es deficiente no existiendo constancia por parte de la Administración de la entidad, la actitud mantenida por el trabajador, para demostrar cómo ha sido la trayectoria laboral del mismo, elemento sobre el

cual el Órgano de Justicia Laboral tampoco tiene referencia y emite un fallo no ajustado al hecho ni las condiciones personales del trabajador. Es importante el cumplimiento de la evaluación del desempeño del trabajador según lo estipulado en la Resolución 21 del 2007 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de esta forma poder evaluar como ha sido el trabajador en el cumplimiento de su trabajo a la hora de imponer una medida disciplinaria por incurrir en la violación de la Disciplina Laboral. No quiere decir esto que si el mismo tiene una trayectoria laboral impecable, no resulte sancionado, siempre en atención a la Indisciplina Laboral.

7) Se realizan modificaciones en la integración de los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base, y no se notifica a la Dirección Municipal de Trabajo de estos cambios, llevando consigo fallos contrarios a Derecho. Es necesario que la Dirección Municipal de Trabajo conozca el cambio que se produce cuando un miembro del Órgano de Justicia renuncia a la tarea, ya que son los encargados de atender a este nuevo integrante en lo que a ellos como entidad rectora en materia le corresponde.

8) Existe dificultad a la hora de realizar la investigación por parte de los miembros de los Órganos de Justicia, por lo que los hechos no son consignados correctamente. La investigación a realizar por el Órgano de Justicia debe estar basada en la búsqueda de un conjunto de elementos necesarios para delimitar si debe exigir o no responsabilidad, y luego de considerarse sancionable la conducta, imponer la Medida Disciplinaria que más se ajuste al sujeto y a las características y condiciones de la Indisciplina Laboral. No aplicar cualquier artículo porque sencillamente este caso es igual al otro.

9) Existen entidades estatales que no tienen Órganos de Justicia Laboral constituidos, violando lo estipulado en el artículo 5 del Decreto-Ley 176/1997, resolviendo otro Órgano de Justicia Laboral. Es complejo para un trabajador que otro Órgano de Justicia atienda la reclamación interpuesta, pues el Órgano de Justicia desconoce los antecedentes del hecho, dando al traste con un proceso sin calidad, sin veracidad y falta de ética.

10) En ocasiones los Órganos de Justicia Laboral de Base de las entidades no aceptan las demandas alegando que no es problema de ellos. Toda demanda realizada por el trabajador basada en la inconformidad por la imposición de una

Medida Disciplinaria por la Administración es competencia del Órgano de Justicia Laboral, ya que solo está cumpliendo con el objetivo por el cual fueron creados.

11) Los Órganos de Justicia Laboral de Base en ocasiones no practica pruebas por lo que la comparecencia no se realiza y notifican al trabajador. Esta dificultad también está presente en la actuación de los Órganos de Justicia, al no realizar la comparecencia por falta de pruebas o elementos probatorios de la violación cometida y se afilian al criterio de la Administración, llevando consigo un proceso aún más largo y engorroso, percatándose en el momento del fallo del Tribunal que entonces serían ellos los responsables de ir en contra de la Administración y no los miembros del Órgano de Justicia de la entidad laboral. Tal es así que existe temor en los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base por represalias de la Administración, ante aquellos fallos que sean contrarios a su interés.

A pesar que todo lo concerniente en materia de Disciplina Laboral está escrito y divulgado por los medios de difusión de nuestro país, y existe personal calificado en estos temas a la Administración de cada Centro Laboral le falta mucho por conocer e interesarse realmente como funciona este tema, quiénes en su mayoría no se preocupan por conocer la norma establecida, para actuar según el proceso que se esté llevando a cabo. Es por ello que los Dirigentes deben utilizar educativamente las Resoluciones, los Decretos establecidos y el trabajo colectivo, ser valientes, comprometidos, responsables, para elevar la Disciplina Laboral y crear ambientes de unidad, sin dejar de exigir y controlar.

En los Tribunales Municipales Populares existen indicadores para medir el estado de los Procesos Disciplinarios, en el que se reflejan las Medidas Disciplinarias conocidas por los Órganos de Justicia Laboral de Base, teniendo más incidencia: Amonestación Pública, Multas, Suspensión de Derechos Escalafonarios, Pérdida de Honores, Suspensión del Vínculo Laboral de la entidad, Traslado temporal a otra plaza, Traslado con pérdida, Separación Definitiva, entre otras.

2.1.3. Contrariedades en el Procedimiento Laboral Cubano.

El Procedimiento Laboral Cubano está matizado por:

- La restricción del ámbito de competencia de los Tribunales Municipales Populares en materia de disciplina que imposibilita la reclamación de las

Medidas Disciplinarias que varían temporalmente el estatus laboral del trabajador. La restricción antes señalada indica que los Tribunales Municipales solo pueden conocer de las Medidas Disciplinarias que afectan el status del trabajador y son aquellas que están contempladas en el artículo 14 del Decreto Ley 176 inciso i) hasta k) dejando sin conocer el inciso h) que en definitiva también cambia el status del trabajador y puede darse el caso que la imposición de esta medida no responda a la infracción cometida, quedando el trabajador en un estado de indefensión a la hora de no poder establecer Recurso de Apelación ante la sanción impuesta.

-La existencia de vacíos de recurribilidad que imposibilitan el conocimiento judicial en segunda instancia; por las inconformidades con los fallos emitidos por los Tribunales Municipales Populares. Al analizar esta deficiencia se da a conocer que la posibilidad de reclamación ante la decisión notificada, existan en la masa trabajadora cuando hayan sido sancionados por violaciones de la Disciplina Laboral está vedada, no existe posibilidad alguna de continuar un proceso de reclamación ya que solo está legislado que sea competencia de los Tribunales Municipales, no existiendo razón alguna para no exceder este límite, que solo con reanimar la Sala Laboral de los Tribunales Provinciales Populares estaremos dando respuesta a lo que realmente necesitan nuestros trabajadores cuando se encuentren en un Conflicto Laboral e inconformes con la Medida Disciplinaria impuesta y ratificada por el Órgano de Justicia Laboral de Base.

-La Sala Laboral de los Tribunales Municipales Populares no conocen de las reclamaciones de todas las Medidas Disciplinarias impuestas. Es importante que la Sala o Sección Laboral de los Tribunales Municipales Populares conozcan de todas las Medidas Disciplinarias impuestas a los trabajadores y estos tengan mayor posibilidad de recurrir a otra instancia para resolver su inconformidad, siendo los Tribunales una instancia superior, conocedora del tema y que realmente imparten justicia de acuerdo a la norma establecida.

2.1.4. Descripción y Análisis de la muestra.

La población en estudio la constituye las entidades que han presentado Reclamaciones por la ineficiente de los Órganos de Justicia Laboral de Base las cuales mencionaremos a continuación:

Unidad Presupuestada Salud, Unidad Presupuestada Educación, Porcino María Teresa, Empresa Cultivos Varios Horquita, Empresa Henequenera, Granja Agroindustrial Guillermo Moncada.

2.1.5. Método Empleado

El cuestionario aplicado dirige su atención al análisis de los Procesos Laborales en materia de Disciplina Laboral vigente en nuestro país, y a problemáticas relacionadas con el mismo, que se están suscitando en la práctica, implicando a diferentes Personas Jurídicas para lograr aunar posiciones interpretativas.

Los resultados obtenidos se pueden calificar de alentadores pues el 85 % de los encuestados consideran que el actual Sistema de Justicia Laboral Cubano debe modificarse parcialmente, un 10% es del criterio que debe modificarse de forma total y el otro 5% manifiesta que debe mantenerse como está, estos criterios coinciden con lo planteado a lo largo de esta investigación referente a la necesidad imperiosa de modificaciones al Sistema de Justicia, según el momento histórico que estamos enfrentando al culminar el VI Congreso del Partido Comunista, donde la economía juega un papel importante en el desarrollo de nuestro país, pues este tiene basamentos legales, sociales y políticos muy sólidos y atemperados a la realidad cubana, siendo necesaria la introducción de modificaciones que ayuden a perfeccionar y a cumplir estrictamente los principios que lo informan.

Se empleó el método de la encuesta (Anexo 9) ya que mediante ella pudimos conocer las opiniones que existen según el objeto de investigación sobre la falta de eficacia en la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base.

Como se pudo comprobar la encuesta como método de investigación facilita evaluar los resultados de la misma.

Se encuestaron 10 profesionales en el Municipio entre profesores de la asignatura y profesionales propios de derecho donde coinciden con las opiniones siguientes:

El 100 % de los encuestados consideran que el desarrollo de los Procesos Laborales en materia de disciplina, sí brindan protección a los trabajadores ya que garantiza igualdad entre las partes en cualquier litigio laboral, y permite al órgano juzgador profundizar en los aspectos del proceso sin limitaciones, para la solución de los conflictos presentados en materia de disciplina.

Otro criterio muy fundamento consiste en que los trabajadores tienen derecho a reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, en caso de inconformidades tanto en materia de Disciplina Laboral como de Derechos Laborales y tienen la posibilidad de reclamar al Tribunal Municipal Popular en los casos que la medida impuesta cambien el status laboral del trabajador .

Una parte de los encuestados en este caso el 80% está de acuerdo y evalúan de positivo y necesario que la Sala o Sección Laboral de los Tribunales Municipales Populares conozcan en toda su amplitud de las reclamaciones de las Medidas Disciplinarias, no solo de las que cambian el status del trabajador y el 20% lo desaprueban.

El 100% de los especialistas consideran muy importante que los Órganos de Justicia Laboral de Base sean asesorados directamente por personal calificado en materia de Derecho Laboral.

Muy revelador los resultados obtenidos en la interrogante No. 5, donde el 85 % de los encuestados reconocieron estar de acuerdo en la posibilidad de que la Sala de lo Laboral del Tribunal Provincial Popular puedan conocer del Recurso de Apelación contra los fallos de la Sala o Sección Laboral de los Tribunales Municipales. El 10% se encuentra en parte de acuerdo y el 5% en desacuerdo, lo que avala el viejo anhelo de los Juristas Laboralistas de revitalizar las Salas Especializadas como una segunda instancia judicial en materia de Derechos y Disciplina Laboral, lo que demuestra que una segunda instancia judicial aportaría indudablemente mayores garantías procesales a las partes y la posibilidad de perfeccionar en esta cualquier defecto de la sentencia, ilegalidad o arbitrariedad cometida en segunda instancia, evitándose con ellos la multiplicación innecesaria de Procedimientos de Revisión y lográndose que este recupere su carácter excepcional.

Resultados de entrevista aplicada a profesionales del Derecho comprendidos entre el Tribunal Municipal, Fiscalía y otros profesionales de la materia.

Se aplicaron entrevistas a Jueces de la Sección Laboral del Tribunal Municipal Popular, con el objetivo de comprobar la correspondencia existente entre el Derecho y las relaciones socioeconómicas sobre las que se erige y tutela para conocer sobre los Procesos Laborales.

1. Los Jueces consideran que los trabajadores no quedan en estado de indefensión ya que las inconformidades que ellos tengan sobre la Medida

Disciplinaria impuesta por violaciones cometidas en materia de Disciplina Laboral pueden ser presentados a los dos Órganos encargados de su solución, primero el Órgano de Justicia Laboral y la segunda instancia ante el Tribunal Municipal. Si el Órgano actuante carece de preparación en materia de Legislación Laboral y el trabajador está inconforme con el fallo, se impugna el fallo del Órgano de Justicia Laboral de Base ante el Tribunal Municipal Popular, quién se encargaría de proponer y practicar pruebas, de todo lo establecido por Ley a fin de llegar a la verdad del suceso que originó la aparición de la Medida Disciplinaria o la Privación de determinado Derecho Laboral.

2. Fundamentan además que en su esencia la Legislación Laboral se corresponde con las exigencias de las Relaciones Jurídicas Laborales, pero los cambios que se van produciendo en el ámbito Empresarial y Económico del país, conlleva a que se adopten cambios en las Normas Jurídicas que se adapten a la realidad, enfatizando en Procedimientos Laborales vigentes, como es el caso de la Interrupción Laboral, Proceso de Disponibilidad, Aplicación de la Evaluación del Desempeño que conlleva a un buen Proceso de Idoneidad Demostrada, que mejorarían la solución de Conflictos Laborales.

3. Recomiendan que a raíz de los cambios que están ocurriendo en el país la Legislación Laboral vigente sea más exigente y severa y permita que los trabajadores y la Administración trabajen con mayor ética profesional, cuidando de su situación laboral y que se amplíe la posibilidad del Recurso de Apelación ante la Sala Civil, Administrativo y Laboral del Tribunal Provincial Popular.

Resultados obtenidos de la entrevista a miembros de los Órganos de Justicia en el territorio. De un 80 % entrevistado se pudo determinar que 70% por ciento reconocieron la importancia que tienen los Órganos de Justicia como Órganos primarios para dirimir Conflictos Laborales que se suscitan en la entidad estatal. Un 10% consideran no ser necesarios puesto que la Sala o Sección Laboral del Tribunal Municipal Popular se le puede ampliar su actuación sobre todas las reclamaciones.

Existe además gran inconformidad sobre la atención que las direcciones competentes o con facultad le brindan a los miembros de los Órganos de Justicia, de un 80% entrevistado solo 15 % está conforme con esta atención, un 65 % alegan que es deficiente. Algunos miembros el 5% de la muestra

plantean, que la Administración es morosa en entregar los documentos necesarios para realizar una vista con calidad y en el tiempo establecido.

Se pudo comprobar en la investigación desarrollada, que a pesar de existir lagunas en la actuación de los Órganos de Justicia, estos han mejorado en su actuación, no siempre al nivel que realmente se necesita en la entidades estatales, prueba de ello podemos decir que de un total de 26 reclamaciones 18 fueron **SIN LUGAR** modificando el Tribunal Municipal el fallo emitido por el Órgano de Justicia en 6 ocasiones; siendo estas 4 **CON LUGAR EN PARTE** y 2 **CON LUGAR**, donde se pudo comprobar la debilidad en materia de Justicia Laboral que existe en nuestro Órgano Prejudicial.

2.1.6. Análisis estadístico sobre las Medidas Disciplinarias impuestas por violaciones de la Disciplina Laboral.

En el año 2011 se aplicaron un total de 185 medidas disciplinarias, las cuales se desglosan a continuación:

Por concepto de Amonestación Pública 42: las cuales se aplican por violaciones de la Disciplina Laboral consistentes en: 4 Infracción del Horario de Trabajo, 18 Ausencias Injustificadas, 2 Falta de Respeto, 4 Desobediencia, 11 Negligencias, 3 por violación del Reglamento Disciplinario Interno.

Multas 87: 2 infracción del Horario, 24 Ausencias Injustificadas, 3 Falta de Respeto, 6 Desobediencia, 38 Negligencia, 5 Sustracción, Desvío y Apropiación Indebida, 9 violaciones del Reglamento Disciplinario.

Inhabilitación para ascenso o promoción 3: 3 por Negligencia.

Suspensión de Derecho al Cobro de Incentivos 6: 1 Desobediencia, 5 Negligencia

Suspensión del Vínculo Laboral hasta 30 días 4: 3 Falta de Respeto, 1 Violación del Reglamento Disciplinario Interno.

Traslado temporal hasta 1 año 12: 1 Ausencia Injustificada, 1 Desobediencia, 2 Maltratos de obra o palabra, 4 Negligencia, 3 Otras conductas que puedan constituir delito, 1 Violación del Reglamento Disciplinario Interno.

Traslado con pérdida de la plaza 12: 4 Negligencias, 3 Otras conductas que puedan constituir delito, 1 Violación del reglamento disciplinario, 4 Pérdida, sustracción, desvío y apropiación.

Separación Definitiva de la entidad 19: 7 Ausencias Injustificadas, 1 Falta de Respeto, 6 Negligencia, 1 Pérdida, Sustracción, Desvío y Apropiación, 2 Otras

conductas que puedan constituir delito, 2 Violaciones del Reglamento Disciplinario Interno. Anexo cuál anexo

De las medidas aplicadas, 14 fueron reclamadas ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, 12 ante el Tribunal Municipal Popular.

Las entidades estatales que más incidencia tuvieron en la imposición de Medidas Disciplinarias por violaciones de la Disciplina Laboral se encuentran: Unidad Presupuestada Salud, Porcino María Teresa, Empresa Cultivos Varios Juraguá, Unidad Presupuestada Comunales, Empresa Cultivos Varios Horquita.

De las 185 medidas analizadas por el Órgano de Justicia Laboral de Base dos fueron archivadas por que los trabajadores alegan que es un proceso tedioso, no confiando en actuación del Órgano de Justicia Laboral que lo representaría.

Fueron reclamadas ante el Tribunal Municipal Popular 9 Medidas Disciplinarias, de ellas 8 Demandas Laborales formalizadas por el trabajador y 1 por la Administración donde el Tribunal Municipal modificó el fallo declarando 6 **CON LUGAR** y 2 **CON LUGAR EN PARTE** 1 **SIN LUGAR**. Incidiendo en esta modificación el no cumplimiento de la Norma Jurídica establecida a la hora de actuar los Órganos de Justicia Laboral de Base, estas dificultades las encontramos en las siguientes entidades:

Unidad Presupuestada Salud: El Órgano de Justicia Laboral de Base de esta entidad conoció de las medidas disciplinarias impuestas a los trabajadores que incumplieron lo estipulado en el Reglamento Disciplinario Interno, modificando 2 el Tribunal Municipal, quedando evidencia de la falta de eficacia del Órgano de Justicia cuando no realizaron una investigación correcta, les faltó preparación, existió inestabilidad de uno de sus miembros sin previa comunicación, faltó conocimiento por parte de la Administración al no corresponder la Medida Disciplinaria impuesta con la violación cometida.

Porcino María Teresa: Después de realizada la vista existió una reclamación, por parte del trabajador, modificando el fallo la segunda instancia, por no presentar el Órgano de Justicia la documentación completa, falta de práctica de pruebas que llevaran a la verdad material, no existió correspondencia entre la Medida Disciplinaria impuesta y la violación cometida, precisándose que realmente no se vulneró lo estipulado en el Reglamento Disciplinario Interno.

Empresa Cultivos Varios Horquita: La reclamación se formalizó por un trabajador, que no estuvo de acuerdo con el fallo del Órgano de Justicia en una permuta laboral, donde se demostró la falta de conocimiento del Órgano de Justicia de la norma establecida, sin buscar ayuda en un profesional del derecho, no se tomó la tarea con seriedad y así no tener contradicciones con el resto de los trabajadores.

Unidad Presupuestada Comunales. No tenía el Órgano de Justicia constituido, tuvo que celebrar la vista otro Órgano de Justicia, que realmente no practicó las pruebas correspondientes, carecía de preparación, la Administración en este caso no realizó las investigaciones necesarias para imponer la Medida Disciplinaria, no solicitó asesoramiento del profesional de derecho que lo atiende.

Conclusiones del Capítulo

La actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base en primera instancia es muy importante siempre que se trabaje de acuerdo a la Ley, sin la influencia, la presión, de factores que solo tratan de entorpecer este proceso.

En las reclamaciones que procedieron a cambiar el fallo se aprecia la falta de conocimiento y de interpretación de la norma a la hora de aplicar la Medida Disciplinaria, la cual no responde a la violación cometida.

Se pudo comprobar además que es necesario la atención a los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base en cada entidad laboral, ya que son ellos quienes realmente aceptan con valentía, entereza, responsabilidad y deseos de resolver los Conflictos Laborales pensando siempre en aplicar los conocimientos adquiridos en aras de mantener legalidad socialista.

_____Conclusiones Generales

PRIMERA: La investigación desarrollada demostró la importancia que tiene conocer sobre los fundamentos teóricos del nacimiento del Derecho Laboral Cubano, que abordan la necesidad de cambios normativos para la solución de conflictos en materia de Disciplina Laboral.

SEGUNDA: El Procedimiento Laboral Cubano en la vía judicial necesita de transformaciones acorde a los cambios económicos y sociales que han ocurrido en nuestra sociedad, por lo que resulta urgente la introducción de modificaciones que ayuden a perfeccionar los espacios de rrecurribilidad de nuestros trabajadores.

TERCERA: Los métodos utilizados en toda la investigación contribuyeron a recopilar información para la interpretación de los procesos en el Sistema de Justicia Laboral llevados a cabo por lo Órganos de Justicia Laboral de Base y sentó las bases para el diseño de la estrategia a seguir para su perfeccionamiento.

_____Recomendaciones

PRIMERA: Dar a conocer al comité municipal de la CTC del municipio de Abreus y sus sindicatos las dificultades que afloraron en la investigación en el funcionamiento de los Órganos y se promueva un amplio proceso de discusión y divulgación que posibiliten elevar la cultura laboral.

SEGUNDA: Implantar los mecanismos que permitan atender de forma diferenciada a los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base para garantizar su permanencia y la actuación eficiente ante un Conflicto Laboral.

TERCERA: Establecer algún procedimiento para evaluar a la Administración encargada de velar por el funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral y su capacitación.

CUARTA: Analizar la necesidad que los Órganos de Justicia Laboral sean atendidos por profesionales del Derecho.

QUINTA: Evaluar en el Consejo de la Administración del Municipio de Abreus el Plan de Capacitación en materia de Justicia Laboral para Cuadros y Funcionarios.

Alfonso-Guzmán, Rafael: Didáctica del Derecho del Trabajo. Estudio analítico del Código de Trabajo/Rafael Alfonso Guzmán--Universidad Central de Venezuela: Imprenta Universitaria, Caracas, 1981.___ p 17-18

Bayón Chacón, G. Manual de Derecho del Trabajo / G Bayón Chacón, Pérez Botija, E--Madrid: Libros Jurídicos, cuarta edición, 1963__ 58 -59 p.

Cruz Rojas, Daimarys. Solución de Conflictos en materia de Disciplina Laboral./Daimarys Cruz Rojas, Aliorgin Monzón Betancourt, tutor_ _ Trabajo de Diploma .Universidad Carlos Rafael Rodrigues, (Cienfuegos) ,2009__ 83p

Cuba. Asamblea Nacional del Poder Popular. Constitución de la República de Cuba. _ _ La Habana, 2002. __ 22p

Cuba. Asamblea Nacional del Poder Popular. Ley No. 49 de 1985: Código de Trabajo de Cuba._ _ La Habana._ 48p

Cuba. Consejo de Estado. Decreto Ley No.132 de 1992: Experiencia sobre la Constitución, Competencia y Funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base._ _ La Habana__ 18p

Cuba. Consejo de Estado. Decreto Ley 176 de 15 de agosto de 1997: Sistema de Justicia Laboral cubano. _ _ La Habana._ 35p

Cuba. Resolución Conjunta No.1 de 1997: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Tribunal Supremo Popular: Normas sobre la constitución, competencia y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base, así como el procedimiento para la solución de Conflictos Laborales en los centros de trabajo y la Adecuación del uso de la vía judicial._ _ La Habana, 1997._ 22p

De Buen l, Néstor. Derecho del Trabajo/Néstor De Buen.__ Mexico: Editorial Porrúa s.a. Diéguez, Gonzalo: Lecciones de Derecho del Trabajo, cuarta Edición / Gonzalo Dieguez, Marcial Pons, Madrid__ Ediciones Jurídicas, S.A , 1995.__ 189-202. pp.

Garcini Guerra, Héctor y otros: Derecho Constitucional II Parte/Héctor Garcini Guerra La Habana __: Editora Universitaria, 1975. __125p

González Posada Martínez, E.conflictos Laborales .Tomado de _ http://html.rincondelvago.com/conflictos-laborales, 20 de abril de 2012.

Hernández Díaz, Plasencia: La solución de Conflictos Laborales en Cuba y su

tratamiento en otros países.-- Villa clara: Informe Central Al V Congreso Del PCC. Granma, (La Habana)

Legislación/Eulalia Viamonte Guilbeaux —La Habana: Editorial “Félix Varela”.2005.___381p2001.p

Marx, Carlos. *Manifiesto Comunista* / Carlos Marx, Federico Engels.Moscu: Editorial Progreso Tomo I, 1973.__ 111-140p

Morales González, Nancy. Solución de los Conflictos Laborales en el Sistema de Justicia Laboral Cubano/Nancy morales Gonzáles. La necesaria autonomía del procedimiento laboral en Cuba: una realidad incuestionable

Muñoz Ramón, Roberto: Derecho del Trabajo/ Roberto Muñoz Ramón.__ México: Editorial Porrúa, S.A., 1983. ___ II T

Reyes Salía Miguel. Derecho laboral/ Miguel Reyes Salia _ _La Habana: U H, 1977.__85 p

Rodríguez Coquet, Roberto Jesús. La Justicia Alternativa Laboral en la República de Cuba: III Encuentro nacional Justicia y Derecho 2006/ Roberto Jesús Rodríguez Coquet: profesor adjunto de la Universidad de Oriente y del Instituto Superior de Ciencias Médicas de Santiago de Cuba.

Sala Franco, Tomás. Derecho del Trabajo/ Tomás Sala Franco. __ Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, 1995. __215p

_____. Derecho del Trabajo / Thomas Sala Franco__ Valencia: novena edición .1995.___ . 40 -41 pp.

Trueba Urbina Alberto.Constitucion Estados Unidos Mexicanos: La Garantía Individual en Materia de Trabajo en el Articulo 5º, Art. 123 /Alberto Trueba Urbina--- México: Editorial Porrúa, 1988. __185p

Viamonte Guilbeaux, Eulalia.Derecho Laboral Cubano: Teoría y

Viamonte Guibeaux, Eulalia. Derecho Laboral Cubano: Teoría y Legislación/Eulalia Viamonte Guilbeaux—La Habana.2001

Anexo 1

Registro de Control de los OJLB del Municipio de Abreus.

Nro	Sindicato a que pertenece	Organismo	Órganos	Otras centros que atienden estos OJLB
1.	Administración Publica	Poder Popular	Dependencia Interna	Finanzas y Precios, Economía y Planificación, Vivienda, DIS, y Asamblea
2.	Educación		Educación	-
3.	Comercio y Gastronomía y los Servicios		Servicio a la Población	- -
4.	Educación		Deporte	-
5.	Alimenticia		Alimenticia	-
6.	Comercio y Gastronomía y los Servicios		Comercio y Gastronomía	-
7.	Cultura		Cultura	-
8.	Construcción		Mantenimiento y Construcción	-
9.	Administración Publica		Comunales	-
10.	Transporte		UEB Transporte	-
11.	Salud		Salud	-
12.	Administración Publica	Poder Popular	DMT	-
13.	Transporte	MITRANS	Transporte Escolar Yaguaramas	-
14.	MIC	MIC	Correos	Joven Club
15.	Administración Publica		D M T	-
16.	Administración Publica	BANDEC	BANDEC	BPA
17.	Agropecuarios	MINAGRI	Avícola Yaguaramas	-
18.			Cultivos Varios Horquita	Pecuario Yaguaramas, Granja Guillermo Moncada
19.			Cultivos Varios Juragua	-
20.			Acopio	-
21.			Henequenera Juragua	-
22.			Forestal	-
23.			Unidad de Cría Maria Teresa	CIAL
24.	Químico	MIMBAS	Electrica	-
25.			Papelera	-
26.	Construcción	INRH	Recursos Hidráulicos	-
27.			Acueducto y Alcantarillado	-

Anexo 2 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Sistema de Información Estadística Complementaria	**Informe de medidas disciplinarias aplicadas por la administración por causales y las reclamaciones**	**Informe terminado en: 1er sem:___**	**Modelo: 262- DJ 1 Periodicidad: semestral**
Municipio: Abreus			
Cantidad de trabajadores al cierre de 2011:		**Cantidad de OJLB: 27**	

Conceptos	**Fila**	**Total**	**Causales**												**Reclamación ante el OJLB**	**Demanda**	
			Infracción del horario	**Ausencias injustificadas**	**Falta de respeto**	**Desobediencia**	**Maltrato de obra o palabra**	**Negligencias**	**Violaciones secreto y Seguridad y PF**	**Daños a los bienes**	**Pérdida, sustracción, desvío y apropiación**	**Otras conductas que puedan constituir delito**	**Violaciones del reglamento disciplinario**	**Incumplimiento de la PHT**		**Trabajador**	**Administración**
A	**B**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**
Medidas disciplinarias aplicadas																	
Amonestación pública	1	42	4	18	2	4	0	11	0	0	0	0	3	0	0		
Multas	2	87	2	24	3	6	0	38	0	0	5	0	9	0	1		
Inhabilitación para ascenso o promoción	3	3	0	0	0		0	3	0	0	0	0	0	0	0		
Suspensión de derecho al cobro de incentivos	4	6	0	0	0	1	0	5	0	0	0	0	0	0	0		
Suspensión de derecho escalafonario	5	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0		
Suspensión de derecho a ser elegido o designado	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Pérdida de honores	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Suspensión del vínculo laboral hasta 30 días	8	4	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0		
Traslado temporal hasta 1 año	9	12	0	1	0	1	2	4	0	0	0	3	1	0	0		
Traslado con pérdida de la plaza	10	12	0	0	0	0	0	4	0	0	4	3	1	0	3	3	0
Separación definitiva de la entidad	11	19	0	7	1	0	0	6	0	0	1	2	2	0	8	5	0
Total de medidas que pueden ser reclamaciones ante el OJLB	12	185	6	50	9	12	2	71	0	0	10	8	17	0	12	8	0
															Recl. Comisión	Revisión jefe Org.	
Separación definitiva del Sector o actividad	13																
Total general de medidas disciplinarias	14																
Medida cautelar	15																

Certifico la veracidad de estos datos	**Confeccionado por:** **Nombre y apellido:**	**Aprobado por:** **Nombre y apellido:**

Anexo 3 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social		Reclamaciones ante los órganos que resuelven los conflictos laborales en los centros de trabajo	Informe terminado en:	Modelo: 262- DJ 2 Periodicidad: anual
Municipio: Abreus			**Código:09**	
Conceptos	**Fila**	**Reclamaciones**	**Demanda ante el Tribunal**	
			Trabajadores	**Administración**
A	**B**	**1**	**2**	**3**
A) CAUSALES				
Contenido Económico	1	0	0	0
Mejor Derecho	2	6	5	1
Por Disponibilidad	3	8	3	0
Traslados	4	0	0	0
Seguridad Social a corto plazo	5	0	0	0
por subsidio	6	0	0	0
por maternidad	7	0	0	0
jubilación de oficio	8	0	0	0
invalidez parcial	9	0	0	0
Otros	10	0	0	0
Total	11	14	8	1
B)DECISIONES DE LOS ÓRGANOS		**Total**	**Disciplina**	**Derechos**
Sin lugar	12	18	9	9
Con lugar en parte	13	4	2	2
Con lugar	14	2	1	1
Archivados	15	2	0	2
Se declaró no competente	16	0	0	0
Total	17	26	12	14
C)DECISIONES ADOPTADAS		**Total**	**Disciplina**	**Derechos**
Fuera de término	18	0	0	0
Dentro de término	19	26	12	14
Total	20	26	12	14
Certifico que los datos contenidos en este modelo corresponden a los anotados en nuestros registros primarios y de acuerdo a las instrucciones vigentes		**Confeccionado por:** **Nombre y apellidos:**		**Aprobado por:** **Nombre y apellidos:**

para la elaboración del mismo.		

Anexo 4

- *PROFORMA DE*
- *SOLICITUD VERBAL PARA FORMULAR RECLAMACIONES*

Organo de Justicia Laboral de Base de la entidad laboral_____ _____Dependencia, Taller, Brigada, etc._____ _____Organo u Organismo _____ _____Dirección _____ _____Municipio_____ Provincia_____ Sindicato Nacional _____

Ante mí, _____, miembro del Organo de Justicia Laboral de Base, siendo las _____horas del día _____de _____ de _____ ; comparece_____ vecino de _____ afiliado al Sindicato _____en su carácter de trabajador de la entidad denominada_____ perteneciente a _____y sita en _____ _____ en la que desempeña la ocupación o cargo _____ con el fin de[51] **_____**

- HECHOS

(En uno o varios párrafos se relatarán los hechos que sirven de base a la reclamación).

- FUNDAMENTOS LEGALES DE LA RECLAMACIÓN

(Aquí se consignan los fundamentos legales, artículos disposiciones, apartados, etc. , que se han violado en que se sustentan).

- PRUEBAS QUE PROPONE

(En esta parte se consignará la petición concreta del reclamante).

Y no habiendo nada más que hacer constar se firma la presente en el lugar y fecha señalado.

_____ _____

Miembro del Órgano **Reclamante**

Original: Expediente. C.C: a las partes

_____

Anexo 5
PROFORMA DEL LIBRO DE RADICACION

Órgano de Justicia Laboral de Base de la Entidad_____
_____ Dependencia, Taller, Brigada._____
Órgano u Organismo_____ sindicato Nacional_____.

Exp. No.	Fecha	Nombre y apellidos	Tipo de reclam. De Der.	Tipo de infracción	Medida discip	Decisión del OJLB					Demanda ante el TMP
						CL	SL	CLP	NC	Arch	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Veamos pormenorizadamente el contenido que corresponde a cada casilla de esta proforma:
(1) Numero de expediente por orden consecutivo anualmente.
(2) Fecha en que se presento la inconformidad ante cualquiera de los miembros del OJLB.
(3) Nombre y apellidos del trabajador reclamante.
(4) Deberá especificarse si la reclamación:
(a) De contenido económico.
(b) mejor derecho.
(c) Traslado
(d) Seguridad social a corto plazo
(e) cualquier otro tipo de reclamación de derechos laborales.
(5) Infracciones de la disciplina según el artículo 11 Del D/L. No. 176, ejemplo: la infracción del horario de trabajo, la ausencia injustificada, la desobediencia, etc. De tratarse de la infracción del inciso k) se consignara el tipo de infracción que aparece en el Reglamento Disciplinario vigente de la entidad.
(6) Se consignara la medida disciplinaria aplicada.
(7) CL: cuando la resolución declara con lugar la reclamación. Se consigna el numero de la resolución y debajo la fecha.
(8) SL: cuando la resolución declara sin lugar la reclamación. Se consigna el numero de la resolución y debajo la fecha.
(9) CLP: resolución declara con lugar en parte la reclamación. Se consigna el numero de la resolución y debajo la fecha.
(10) NC: cuando el OJLB se declara que no es competente para reconocer la reclamación. Se consigna el numero de la resolución y debajo la fecha.
(11) Archivo: cuando se archiva por no comparecencia, desistimiento del reclamante y otras causas justificadas. Se consigna la fecha.
(12) Se inscribe la fecha en que se envió la demanda junto con el expediente formado para reconocer la reclamación al TMP.

Anexo 6

- PROFORMA DE
- ACTA DE LA COMPARECENCIA PUBLICA

- ***Expediente No.*** _____

En _____siendo las _____del día _____del mes de _____de _____, se constituye el Organo de justicia Laboral de Base, con el objetivo de conocer de la reclamación establecida por _____trabajador de la entidad denominada _____perteneciente a _____
Contra la administración de la misma, representada por _____
_____que ostenta el cargo de _____.

Comprobado por el Presidente que el Organo se encuentra constituido en la forma legalmente establecida, se da inicio al acto.

El Secretario procede a la lectura de la reclamación y posteriormente el Presidente concede la palabra al reclamante quien expone:)aquí se expone lo que alega la administración).

La parte demandada alega lo siguiente: (aquí se expone lo que alega la administración).

Las pruebas propuestas y aceptadas fueron practicadas y su resultado es el siguiente: (aquí se expone brevemente el resultado de cada una de las pruebas).

(Cuando las partes hayan presentado documentos y los dictámenes de peritos se anexarán al Acta).

Terminado el acto, se extiende la presente que firmarán para constancia las partes, testigos, miembros del Organo y cuantas personas intervinieron en el mismo.

_____	_____
Presidente	**Reclamante**
_____	_____
Secretario	**Demandado**
_____	_____
El otro miembro del OJLB	**Testigos**

_____
Peritos

<u>Anexo 7</u>

PROFORMA DE
RESOLUCION DEL ORGANO DE JUSTICIA LABORAL DE BASE

- ***Expediente No.*** _____

- Resolución No. _____

Visto el expediente No. _____de la radicación de este Organos de Justicia Laboral de Base, formado en virtud de la reclamación establecida por _____ _____vecino de _____ _____afiliado al Sindicato _____ _____en su carácter de trabajador de la entidad denominada _____ perteneciente a _____ y sita en _____.

POR CUANTO: (Expresar brevemente los hechos que motivaron la reclamación y solicitud del reclamante.)
POR CUANTO: (Referirse a las pruebas practicadas y brevemente a sus resultados).
POR CUANTO: (Expresar la valoración de los hechos que realiza el Organo y los fundamentos legales en que se basa la decisión que adopta).
POR TANTO: En uso de las facultades que nos están conferidas.

RESOLVEMOS:

PRIMERO: Declarar_____ _____la reclamación establecida por _____ _____en su carácter de trabajador de la entidad _____ perteneciente a _____ y en consecuencia se dispone _____.

SEGUNDO: Notifíquese esta Resolución a las partes interesadas haciéndoles saber que _____ _____ _____.
Dada en _____, a los _____días del mes de _____ de _____.

_____	_____	_____
Presidente	**Secretario**	**Miembro**

Anexo 8
Proforma de

Remisión del Expediente al Tribunal Municipal Popular

- ***Expediente No.*** _____

- ***Organo de Justicia Laboral de Base de la entidad*** _____

_____dependencia, taller, brigada _____
_____Organo u Organismo _____
_____ Dirección _____
_____
Municipio _____ Provincia _____
Sindicato Nacional _____.

Enviamos la demanda presentada contra la Resolución No. _____en el Expediente No. _____ el que adjuntamos y que contiene los documentos siguientes: (Relacionar los documentos principales que contiene).

_____ _____
Presidente Secretario

Anexo 9

Encuesta a Profesionales del Derecho.

Función que Realiza: Profesional actuante ___ Docente ____

Compañero, teniendo en cuenta presente su preparación, experiencia profesional y su perfil ocupacional, es usted la persona indicada para responder esta encuesta.

La encuesta tiene como objetivo: Evaluar la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base en el territorio.

1.- ¿Considera usted que la actuación de los Órganos de Justicia Laboral de Base en el territorio esta acorde a la Norma Jurídica establecida? . Si considera que no explique.

1.---------- Si.

2.---------- No.

3. ---------- No sé.

2.- ¿Considera necesario que las salas de lo laboral de los Tribunales Municipales Populares conozcan de las reclamaciones de todas las medidas disciplinarias?

1. ---------- Lo apruebo totalmente.

2. ---------- Lo apruebo parcialmente.

3. ---------- Estoy indeciso.

4. ---------- Simplemente lo desapruebo.

5. --------- Lo desapruebo totalmente.

3.- ¿Cómo usted evalúa si los OJLB fueran asesorados directamente por personal calificado en materia de Derecho? Exponga sus razones y califique su respuesta de acuerdo a la importancia que usted le asigne a la escala que se propone.

1. ---------- Muy importante.

2. ---------- Importante.

3. ---------- Relativamente poco importante.

4. ---------- Muy poca importancia.

5. ---------- No importante.

4.- ¿Está usted de acuerdo que las salas de lo Laboral de los Tribunales Municipales Populares se constituyan con jueces legos de las Áreas de Recursos Humanos?

1. ---------- SÍ.

2. ---------- No.

5.- ¿Está usted de acuerdo en la posibilidad de que los Tribunales Provinciales

Populares puedan conocer del recurso de apelación contra los fallos de las salas de lo laboral de los Tribunales Municipales Populares?

1. ----------Totalmente de acuerdo.

2. ---------- En parte de acuerdo.

3. ---------- No sé que opinar.

4. ---------- En parte en desacuerdo.

5. ---------- Totalmente en desacuerdo.