

EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL CUBANO

Msc. Gisel Moncada Serrano

País: Cuba

RESUMEN

Se ofrecen algunas consideraciones sobre el sistema de justicia laboral cubano con el objetivo de que puedan servir como fuente informativa y contribución al marco teórico sobre la temática, dada la necesidad de que tanto trabajadores en general como especialistas de las ciencias jurídicas incrementen los conocimientos sobre el derecho laboral en el país.

PALABRAS CLAVE: DERECHO LABORAL, INFORMACIÓN JURÍDICA, ÓRGANOS DE JUSTICIA LABORAL.

DESARROLLO

El Dr. Raudillo Martín Sánchez enmarcó en cuatro momentos la historia del Sistema de Justicia Laboral Cubano, los cuales exponemos a continuación:

Los años 1959 y 1960 fueron de reparación de las injusticias y arbitrariedades cometidas por la tiranía batistiana, reponiendo en su trabajo a todos los despedidos por causas políticas y los abusos de los empresarios capitalistas. A partir del 60 se entró en la búsqueda de formas y procedimientos para establecer un Sistema de Justicia Laboral, atemperado a las grandes transformaciones revolucionarias que ocurrían en la Economía y el Régimen de Propiedad; en esta búsqueda siempre se partía de una idea central, vincular la solución de conflictos a las masas y, en consecuencia, se orienta la creación de Órganos en los centros laborales formado por los propios trabajadores.

Otro gran momento fue la promulgación de la Ley 1166 en 1964 de Justicia Laboral, con sus Consejos de Trabajo, Consejo de Apelación Regional y Consejo Nacional de Revisión, bajo la tutela del Ministerio de Trabajo, la que estuvo vigente hasta 1977 en que se integra al Sistema de Tribunales Populares, como expresión de la aprobación de la Constitución Socialista el 24 de febrero de 1976.

La entrada en vigor de la Ley No. 7 de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral sentó las bases para el funcionamiento de los Tribunales Populares en la materia y que, a pesar de las modificaciones que se le han introducido por otras legislaciones (Decreto Ley 32 de 1980; Ley 49 de 1984 Código de Trabajo; Decreto Ley 176 de 1997), sigue siendo nuestra Ley ritual a pesar del carácter pragmático y coyuntural de estas modificaciones, pero evidentemente no resulta ajustada a los cambios ocurridos, sobre todo con la creación de los Órganos de Justicia Laboral de Base.

Esta Ley tiene el mérito que sentó el principio de que los trabajadores se hagan representar por si mismos o por dirigentes sindicales en sus demandas ante los Tribunales, además de la opción de la asistencia letrada.

Las modificaciones que se efectuaron en la década de los 90, con la llamada “Experiencia de Villa Clara”, logró reducir y simplificar la vía judicial y por otra parte fortalecer la expresión del Colectivo Laboral, con un nuevo Órgano constituido en el centro de trabajo, de composición tripartita que tiene mayor autoridad e importancia en sus decisiones; también se logró reducir la tendencia a la proliferación de procedimientos especiales alejados del Sistema de Tribunales, este proceso culminó en 1997 con la aprobación del Decreto Ley No. 176 “Sistema de Justicia Laboral”.

¿Qué principios Procesales lo presiden?:

- **Inmediatez**, por el cual el órgano primario al que corresponde la solución del conflicto está próximo al lugar donde éste se origina

- **Comparecencia de las partes**, para que los que resuelvan el conflicto obtengan directamente mayor claridad de los hechos mediante el conocimiento, en un mismo acto, de los relatos y argumentos de las partes;
- **Celeridad**, 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
- **Sencillez**; que despoja al procedimiento y formalismo y solemnidades innecesarios;
- **Impulso de oficio**, ya que la conducción del proceso hasta su terminación se lleva a cabo sin necesidad de instancia de las partes;
- **Oralidad**, por el predominio en el proceso de la forma oral;
- **Publicidad**, ya que las comparecencias y otros actos procesales pueden ser presenciados por los trabajadores y, en su caso, por otras personas que no son partes en el conflicto;
- **Respeto a la Legalidad**, en virtud del cual los integrantes de los órganos que resuelven los conflictos deben obediencia a la ley;

Los órganos que resuelven los litigios son:

. **Órganos de Justicia laboral de Base; y**

. **Tribunales Populares.**

¿Cómo se integran los Órganos de Justicia de base?:

Los Órganos de Justicia Laboral de Base se constituyen en los centros de trabajo y se integran por tres miembros efectivos, de los que uno es designado

por la administración, otro por la organización sindical correspondiente y el tercero es un trabajador elegido en asamblea.

¿Cuál es la competencia de los Órganos de Justicia Laboral de Base?

Los Órganos Laborales de base constituyen el órgano primario y obligado en la solución de los conflictos laborales.

En materia de disciplina laboral tiene el doble papel de ser a la vez, la instancia definitiva con respecto a los conflictos surgidos por la aplicación de las medidas que no modifican, o lo hacen por un período determinado de tiempo, la situación laboral del trabajador, y la inicial, con respecto a las inconformidades por la aplicación de medidas que cambian, con carácter definitivo el status laboral. En materia de derechos laborales son la instancia inicial.

¿Cómo se atienden los Órganos de Justicia Laboral de Base?:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 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, tiene la responsabilidad de la organización, atención, orientación, capacitación y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base.

Las administraciones de las entidades laborales están obligadas a suministrar la información y los documentos necesarios para la solución de los conflictos laborales.

Asimismo, estas facilitan los medios a su alcance para el funcionamiento de los Órganos.

Los Tribunales Populares

Los Tribunales Municipales Populares son competentes para conocer de las inconformidades de las partes con las resoluciones de los Órganos de Justicia

Laboral de Base en materia de todo tipo derecho y de imposición de medidas disciplinarias, cuando éstas medidas cambien el estatus laboral del trabajador. Los Tribunales Municipales Populares resuelven, dentro del término de 24 días hábiles, las demandas de inconformidad de las partes con los fallos de los Órganos de Justicia laboral de Base, como regla general.

En los proyectos del Código Laboral Cubano se regula como a continuación se manifiesta en la **SECCION II LOS ÓRGANOS QUE DIRIMEN LOS CONFLICTOS LABORALES** los órganos siguientes:

- a) los órganos de Justicia Laboral de Base; y
- b) los tribunales populares del sistema judicial.

Los conflictos disciplinarios sujetos a procedimientos especiales se rigen por lo que dispone la ley dictada al efecto.

Así, EL ARTÍCULO 258 DICE: Las resoluciones y sentencias firmes de los órganos encargados de la solución de los litigios laborales son de obligatorio cumplimiento por las partes, aunque se modifique o varíe la administración de la entidad laboral, así como en el caso de subrogación de otra en su lugar por extinción o fusión de la primera.

En las disposiciones complementarias se establecen los procedimientos de anulación de las resoluciones y sentencias no ajustadas a la ley.

Más adelante refiere que los órganos de Justicia Laboral de Base son competentes para conocer los conflictos laborales que, con motivo de la imposición de medidas disciplinarias o el reconocimiento, concesión y reclamación de las obligaciones y de los derechos emanados de la legislación laboral, se suscitan entre los trabajadores, o entre éstos y las administraciones laborales.

Los tribunales municipales populares son competentes para conocer de las inconformidades de las partes con las resoluciones de los órganos de Justicia

Laboral de Base en materia de derechos laborales y de disciplina, en los casos previstos en la ley.

Los tribunales municipales populares también conocen de las reclamaciones de los trabajadores contratados en el sector privado sobre los derechos laborales y la solicitud de las administraciones sobre la aplicación de las medidas disciplinarias.

Asimismo conocen de las reclamaciones de los trabajadores del sector cooperativo ante la inconformidad con la decisión de la Asamblea General, en materia de disciplina y de derechos laborales.

Contra lo resuelto por los tribunales municipales populares en materia de disciplina y de derechos laborales no procede recurso alguno.

La Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular conoce directamente de las solicitudes de los procedimientos de Revisión, contra las sentencias firmes dictadas por los tribunales municipales populares presentadas por la parte que se considera afectada en las materias de derechos laborales y disciplina, dentro de los términos que establece la ley.

Excepcionalmente, la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular puede admitir la solicitud de Procedimiento de Revisión cuando, dentro de los ciento ochenta días posteriores al vencimiento del término a que se refiere el párrafo anterior, se conocen de nuevos hechos de los que no se tuvo noticias antes o aparecen nuevas pruebas.

La Sala de lo Laboral del Tribunal Provincial de Ciudad de La Habana conoce de las demandas formuladas contra las resoluciones dictadas en materia de Seguridad Social a largo plazo, en la última instancia de la vía administrativa.

La Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular también conoce de los recursos de apelación contra resoluciones dictadas por la Sala de lo Laboral del Tribunal Provincial Popular de Ciudad de La Habana en materia de Seguridad Social a largo plazo, dentro de los términos dispuestos en la ley.

Como se aprecia, se prevé que cualquier tipo de medida disciplinaria tenga la posibilidad de llegar a la vía judicial independientemente de que cambie o no el estatus laboral del trabajador

Cuestiones por resolver sobre la solución de conflictos en la legislación cubana.

Entre las situaciones no resueltas aún en la legislación están: definir el proceder de la Administración cuando dentro de una misma Entidad el trabajador se ha trasladado de establecimiento o de unidad dentro de un mismo Sistema Empresarial y sin que haya prescrito la acción se detecta la comisión de una violación de la disciplina laboral en la unidad anterior .

EL doble carácter de los Órganos de Justicia Laboral de Base por ser a la vez:

- **instancia inicial** con respecto a las inconformidades por la aplicación de medidas disciplinarias que cambian, con carácter definitivo, dicha situación laboral y por inobservancia de la legislación laboral vigente en cuanto a contratación; retribución salarial; pago del subsidio por enfermedad común y profesional y accidente común o del trabajo; licencia y pago de la prestación económica de maternidad de la trabajadora; vacaciones anuales pagadas; licencias retribuidas, tiempo de trabajo y descanso y otros derechos laborales establecidos en la legislación, así como por violaciones de las normas y procedimientos establecidos por la L. para la promoción, permanencia o selección de los trabajadores a capacitar. También, como exclusión de lo establecido en el art. 3 de la RC No. 1/97, son primera instancia para conocer las violaciones de derechos laborales de los dirigentes y funcionarios, excepto los relativos a la contratación.
- **instancia definitiva** con respecto a los conflictos surgidos por la aplicación de las medidas que no modifican, o lo hacen por un período determinado de tiempo, la situación laboral del trabajador.

En este particular tenemos la opinión que el legislador debe relatar en un artículo todo lo que pueda ser competencia de éstos órganos en materia de derechos laborales para no dar lugar a dudas, pues existe cierta dispersión a la respecto.

Con la aprobación de la Resolución No.8 del 2005 "Reglamento General sobre las Relaciones Laborales" en varios de sus artículos se refiere a los asuntos que en materia de derechos laborales son competencia de los Órganos de Justicia Laboral de Base como el 35 respecto a la aplicación del principio de idoneidad demostrada donde cuando corresponda puede pronunciarse sobre el fondo del asunto, el 47 cuando se pretende por parte de la administración modificar el contrato del trabajador mediante anexo, el artículo 31 de la Resolución 9/2007 "Sobre el Tratamiento a los Recién Graduados en Período de Adiestramiento Laboral" que modificó el artículo 118 de la citada Resolución No.8 que en caso de inconformidad con la evaluación final del mismo y también la evaluación del desempeño de los trabajadores cuando en el artículo 112 de la Resolución No.8 preceptúa en ocasión que se aprecien violaciones de las normas y procedimientos establecidos para la evaluación del desempeño, lo cual se complementó con la Resolución No. 21 del 2007 de la Evaluación del Desempeño que en el Resuelto Décimo Cuarto también lo preceptúa, lo que si queda ambiguo y no aclarado es si esa reclamación es válida para las mensuales y trimestrales, pues tal y cómo está redactado puede acarrear confusión, en nuestro criterio lo interpretamos para cualquier corte evaluativo para dar garantía al trabajador.

También lo concerniente a la indemnización cuando el trabajador es exonerado de responsabilidad donde se discute la inclusión de los CUC como parte del salario, así como lo referido al acumulado de las vacaciones, ya en el proyecto ya se advierte una adición en esta parte cuando regula que en los casos procedentes en que por fallo firme del órgano o autoridad competente se dispone la revocación de una medida disciplinaria impuesta a un trabajador, exonerándolo o imponiéndole una medida de menor severidad, el lapso de separación o traslado de puesto de trabajo o cargo, acumula tiempo y salario o

la diferencia salarial que corresponde, en su caso, a los efectos de las regulaciones sobre vacaciones anuales pagadas.

CONCLUSIONES

Han sido expuestas breves consideraciones sobre el sistema de justicia laboral cubano, los Órganos de Justicia Laboral y otros temas conexos con el objetivo de que puedan servir como fuente informativa y contribución al marco teórico e incrementar los conocimientos sobre la temática.

Se advierte que aún subsisten aspectos en el Sistema de Justicia Laboral Cubano que han de ser reevaluados para modificar las regulaciones legales en futuras legislaciones en los siguientes elementos:

- El legislador debe relatar en un artículo todo lo que pueda ser competencia de éstos órganos en materia de derechos laborales para no dar lugar a dudas, pues existe cierta dispersión en diferentes cuerpos legales a la respecto.
- La Resolución No. 21 del 2007 de la Evaluación del Desempeño que en el Resuelto Décimo Cuarto lo preceptúa la reclamación al OJLB, lo deja ambiguo y no aclarado es si esa reclamación es válida para las mensuales y trimestrales, pues tal y cómo está redactado puede acarrear confusión, en nuestro criterio lo interpretamos para cualquier corte evaluativo para dar garantía al trabajador.

Debemos atemperar nuestra legislación a las tendencias actuales de solución de conflictos laborales con medios alternativos para tomar como última instancia la judicial.

BIBLIOGRAFÍA

1. Viamontes Guilbiaux, Eulalia. Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación Universidad de La Habana, 2001
2. Martín Sánchez, Antonio Raudillo Ponencia La justicia laboral sus problemas actuales, la experiencia cubana.

Recibido: 020302009

Arbitrado: 120802009

Aprobado: 02001202009

Datos de los Autores

Msc. Gisel Moncada Serrano

Institución: Universidad de Holguín “Oscar Lucero Moya”.