

UNIVERSIDAD DE SANCTI SPÍRITUS

JOSÉ MARTÍ PÉREZ

FACULTAD DE HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE DERECHO

Trabajo de Diploma

“Protección jurídica cubana a la función de dirimir los conflictos laborales en la instancia prejudicial”.

Autora: Yadislenys Mesa Padilla

Tutor: Esp. Marcel Díaz Ramírez

Curso 2018-2019

Pensamiento

*"Si la justicia existe,
tiene que ser para todos;
nadie puede quedar excluido,
de lo contrario ya no sería justicia".*

Paul Auster.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

La que suscribe a continuación declara ser la autora del presente trabajo y reconoce a la Universidad de Sancti Spíritus los derechos patrimoniales del mismo, con carácter exclusivo y la autoriza a darle el uso que mejor considere para el desarrollo de la Ciencia jurídica.

Para que así conste firmamos a los días del mes de junio del año 2019.

YADISLENYS MESA PADILLA
AUTORA

ESP. MARCEL ANTONIO DÍAZ RAMÍREZ
TUTOR

NOTA DE ACEPTACIÓN

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

Dedicatoria

A mis padres que los amo con la vida, por estar presentes en todo momento y ayudarme a alcanzar todas mis metas...

Agradecimientos

A mi madre, por ser una de las personas más importantes en mi vida, mi fuente de inspiración, mi ejemplo a seguir, por todo el amor que me da, por educarme, aconsejarme, cuidarme y ayudarme a alcanzar todos mis sueños...

A mi padre, por darme su amor incondicional, por estar presente siempre que lo necesito, por educarme, protegerme, por su confianza y sacrificio, por ser el mejor padre del mundo y ayudarme a alcanzar todos mis sueños...

A mi hermano, por estar siempre presente cuando lo necesito, por todo su amor y cariño...

A mi esposo, por haber sabido soportar mi mal humor producto del estrés durante todo el tiempo que me ha llevado la realización de esta investigación, por sus palabras de apoyo y sobre todo por ser compañero, amante, amigo...

A toda mi familia, por brindarme todo su amor y cariño...

A mi tutor, por asumir esta aventura a mi lado y apoyarme en todo momento, por sus sabios consejos y su compromiso en la tarea, por toda su dedicación y esfuerzo en que se logaran los objetivos propuestos, por todo lo que me ha enseñado. Muchas gracias también a su familia por la hospitalidad que me brindaron...

A Edith y Osmani, quienes en gran medida contribuyeron generosamente a la realización de este trabajo, por sus consejos atinados y siempre constructivos.

A todos mis profesores, que tanto me enseñaron y contribuyeron a mi formación profesional...

A mis compañeros de clase, a los que se fueron y a los que aún están, por haberme permitido formar parte de sus vidas, por toda su amistad, por todos los

momentos increíbles que compartimos juntos, por todas las risas, nunca los voy a olvidar...

A todos mis amigos quienes no solo han estado en los buenos momentos, sino en los más duros que los he necesitado...

A todas las personas que de una forma u otra han contribuido a que este trabajo haya logrado los objetivos propuestos...

A Dios...

A la Revolución...

Resumen

En la solución de los conflictos laborales que se suscitan entre los trabajadores o entre estos y la administración intervienen: los Órganos de Justicia Laboral como primera instancia y los Tribunales Populares como segunda instancia. La función de administrar justicia solo goza de tutela jurídica en la segunda instancia, pues los Órganos de Justicia Laboral no son considerados órganos que administran justicia debido a que su función no está incluida dentro de la jurisdicción, además de que no es ejercida por jueces a pesar de que, si se toman en cuenta las características de estos (sobre todo los legos), así como los requisitos que se les exige, no difieren en gran medida de los que deben cumplir los integrantes de los Órganos de Justicia Laboral. Con esta investigación la autora se ha propuesto fundamentar una propuesta de parámetros normativos para la completa protección jurídica al ejercicio de la función de dirimir los conflictos laborales en Cuba. Para ello caracteriza al Sistema de Justicia Laboral cubano y su función de solucionar conflictos de trabajo, diagnostica las insuficiencias en la protección jurídica al ejercicio de la función de solucionar conflictos de trabajo y propone parámetros normativos para su superación.

Abstract

In the solution of labor conflicts, that arise among the workers between these and the administration intervene the Labor Justice Organs as a first instance and the popular courts as a second instance. The function of administering justice only enjoys of legal guardianship as a second instance. The Organs of Labor Justice they are not considered organs that administer justice, because its function is not included within the jurisdiction, besides that it is not exercised by judges even though if you take into account the characteristics of these as well as the requirements that are required, they do not differ greatly from what the members of the labor justice bodies must comply with. With this research the author has proposed to base a proposal of normative parameters for the complete legal protection to the exercise of the function of resolving labor disputes in Cuba. To this end, characterize the Cuban labor justice system and its function to solve labor conflicts and proposes normative parameters for its overcoming.

Índice

	Pág.
Introducción	1
Desarrollo	7
1. Antecedentes del Sistema de Justicia Laboral Cubano.	7
1.1 Antes del triunfo de la Revolución.	7
1.2 Después del triunfo de la Revolución.	13
2. Características del Sistema de Justicia Laboral Cubano.	20
3. Vías alternativas para la solución de los conflictos laborales en otros ordenamientos foráneos.	25
3.1 La negociación.	26
3.2 La mediación.	27
3.3 La conciliación.	28
3.4 El arbitraje.	29
3.5 La amigable composición.	29
3.6 Regulación en los ordenamientos jurídicos foráneos.	30
3.6.1 Argentina.	30
3.6.2 Brasil.	30
3.6.3 Colombia.	30
3.6.4 México.	31
3.6.5 Costa Rica.	31
3.6.6 El Salvador.	32
4. Teorías sobre el objeto del delito.	33
4.1 Teoría del derecho subjetivo.	33

4.2 Teoría del bien jurídico.	33
4.2.1 La concepción normativa del bien jurídico.	34
4.2.2 La concepción material de Von Liszt.	34
4.2.3 La concepción teológica-valorativa del bien jurídico.	35
4.2.4 El bien jurídico según la teoría finalista.	36
4.2.5 La concepción jurídico-constitucional del bien jurídico.	37
4.2.6 La concepción funcionalista sobre el bien jurídico.	38
4.2.7 La teoría de la relación social sobre el bien jurídico.	38
5. Protección jurídica al ejercicio de la función de solucionar conflictos de trabajo por el sistema de justicia laboral cubano. Insuficiencias y propuesta de parámetros normativos para su superación.	41
Conclusiones.	51
Recomendaciones.	53
Referencias bibliográficas.	
Anexos.	

INTRODUCCIÓN

El término jurisdicción proviene del latín “*jus*” (derecho), “*dictio*” (decir), lo que en conjunto, “*Jurisdictio*”, significa literalmente: acción de “Decir el derecho”, “Declarar el derecho” (LARICO, S/N). La jurisdicción es la potestad, derivada de la soberanía del Estado, para resolver, de modo definitivo e irrevocable, conflictos personales, utilizando la ley como medio de presión para que se cumpla el veredicto elegido por el juez. El ejercicio de esta potestad jurisdiccional del Estado requiere una estructura y el legislador satisface esta necesidad creando los Órganos del Poder Judicial.

En Cuba, el Sistema Judicial está estructurado en tres escalones: tribunales de base, constituidos en cada uno de los municipios del país; tribunales provinciales, en cada capital de las provincias; y el Tribunal Supremo Popular, que radica en La Habana. Mediante la función judicial se administra justicia en la sociedad a través de la aplicación de las normas jurídicas en los conflictos que le susciten.

En la dogmática penal, el principal criterio de sistematización de los tipos de la Parte Especial lo constituye el bien jurídico que éstos protegen, el que sirve además como razón justificativa abstracta de éstos. QUIRÓS (2005) afirma: “El bien jurídico está constituido por las relaciones sociales (o elementos de las relaciones sociales) que, por su particular interés social, son protegidas por medio del Derecho penal, de los ataques y amenazas materializados por comportamientos considerados socialmente peligrosos” (P.191).

La función de administrar justicia es concebida como un bien jurídico protegido por el Derecho penal cubano, cuestión que se evidencia en el Título II del Código Penal al regular los delitos contra la jurisdicción, que recoge determinadas figuras delictivas que tienen a los jueces y funcionarios judiciales bien como sujetos o como objetos directos de esas figuras.

Uno de los problemas a los que se enfrenta el ordenamiento jurídico cubano es lo referido al ejercicio de la función de dirimir los conflictos laborales en la instancia prejudicial y su protección jurídica.

La Ley No. 116 Código de Trabajo establece que la solución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores, o entre estos y las administraciones, se realiza por el Órgano de Justicia Laboral, como primera instancia de reclamación para las medidas disciplinarias y los derechos de trabajo, en lo que se conoce como su etapa prejudicial, pudiendo reclamar en segunda instancia al Tribunal Municipal que corresponda (Sistema Judicial) en los casos de las medidas disciplinarias que proceda y en los derechos de trabajo.

El Órgano de Justicia Laboral en esa llamada primera instancia, determina ante la reclamación de los trabajadores por mejor derecho (vacaciones, contratos, salarios, seguridad social, seguridad y protección e higiene), si a estos les asiste ese derecho por sus justas o no justas demandas que ante los actuantes de la administración en esta materia realizan. Es cierto también, que la etapa prejudicial en materia de reclamación de derechos no es concluyente en el órgano pues la inconformidad de las partes puede ser objeto de reclamación ante el Tribunal Municipal.

En materia de disciplina, debido al amplio impacto social las medidas disciplinarias más severas, en la que el trabajador incluso puede perder el vínculo laboral, y ver este y su familia erosionados sus ingresos y medios de vida, el Órgano debe verificar si la medida disciplinaria aplicada y la sanción impuesta tienen correspondencia con la indisciplina realizada por el trabajador y que esta sanción no sea ni excesivamente benévola, ni excesivamente severa. Pero cobra mayor importancia social en el caso de las medidas de menor severidad pues el Órgano resuelve en primera y única instancia en la reclamación de los trabajadores ante medidas disciplinarias que no modifiquen el estatus laboral de los trabajadores.

El Decreto No. 326 Reglamento del Código de Trabajo establece la forma en que se organizan dichos Órganos de Justicia, su integración, la elección y designación de sus miembros, los requisitos para formar parte del mismo, así como el procedimiento para la solución de los conflictos que le son sometidos a su consideración.

Es decir, trabajadores comunes, sin ninguna investidura oficial, realizando la función eminentemente judicial de impartir justicia. Ello impide que se les pueda considerar como sujetos (específicos) de los tipos penales que tienen como objeto común la Administración y Jurisdicción, debido a que carecen de las cualidades que los mismos demandan, a pesar de las funciones que desempeñan al unísono con sus labores habituales, y también de que, durante el ejercicio de las mismas, pueden observar conductas socialmente peligrosas y antijurídicas similares a las configuradas en estas figuras y prohibidas en ellas.

Por otra parte, trabajadores desempeñando una función no remunerada para el ejercicio de la cual no cuentan con una protección específica y consecuente, más que la que se le brinda de manera general como trabajador y ciudadano común, a pesar de ser, dentro de la esfera de su competencia, una función similar a la que desempeñan otros sujetos (jueces) que si cuentan con un eficaz resguardo.

Ello lleva a concluir que, en materia laboral, de esta tutela solo se beneficia la administración de justicia que se realiza por el Sistema Judicial (segunda instancia), quedando desamparada la función de solucionar conflictos de trabajo (medidas disciplinarias y derechos de trabajo) en primera instancia por los Órganos de Justicia Laboral.

Tal es la situación problemática que motivó a acometer este empeño investigativo y respecto a la cual no se encuentran precedentes investigativos. De ahí la novedad del trabajo que tiene como denominación: **“Protección jurídica cubana a la función de dirimir los conflictos laborales en la instancia prejudicial”**.

Al respecto se plantea el siguiente **problema científico**: ¿Qué parámetros normativos deben seguirse para proteger jurídicamente al ejercicio de la función de dirimir los conflictos laborales en la vía prejudicial y garantizar un completo amparo a la jurisdicción como bien jurídico en Cuba?

Como consecuencia de dicho problema se formula la siguiente **hipótesis**: La protección jurídica al ejercicio de la función de dirimir los conflictos laborales en la vía prejudicial siguiendo nuevos parámetros normativos sustentados en un enfoque teórico-práctico garantizará un completo amparo a la jurisdicción como bien jurídico en Cuba.

Por todo lo anteriormente expuesto se propone como **objetivo general**: Fundamentar, a partir de un enfoque teórico-práctico, una propuesta de parámetros normativos para la completa protección jurídica al ejercicio de la función de dirimir los conflictos laborales en la vía prejudicial. Y como **objetivos específicos**:

1. Caracterizar al Sistema de Justicia Laboral cubano y su función de solucionar conflictos de trabajo.
2. Diagnosticar las insuficiencias en la protección jurídica al ejercicio de la función de solucionar conflictos de trabajo por el Sistema de Justicia Laboral cubano.
3. Proponer parámetros normativos para la completa protección jurídica al ejercicio de la función de solucionar conflictos de trabajo por el Sistema de Justicia Laboral cubano.

El cumplimiento de los objetivos anteriores garantizará alcanzar los **resultados** siguientes:

1. Caracterización del Sistema de Justicia Laboral cubano y su función de solucionar conflictos de trabajo.

2. Diagnóstico de las insuficiencias en la protección jurídica al ejercicio de la función de solucionar conflictos de trabajo por el Sistema de Justicia Laboral cubano.
3. Proposición de parámetros normativos para la completa protección jurídica al ejercicio de la función de solucionar conflictos de trabajo por el Sistema de Justicia Laboral cubano.

La presente investigación pretende contribuir al proyecto de la carrera Derecho **Gestión del conocimiento jurídico para la consolidación del perfeccionamiento empresarial en la Empresa Porcina Sancti Spíritus** debido a que la misma favorecerá el funcionamiento del sistema para la solución de conflictos laborales de la entidad, al dotarlo de herramientas teóricas y prácticas imprescindibles para el desempeño de esa importante función.

Para cumplir con los objetivos de esta investigación se utilizaron los siguientes **métodos** propios de la investigación jurídica:

1. Método teórico-jurídico: Este método subsume muchos de los métodos teóricos generales de las ciencias, tales como el análisis y la síntesis, que posibilitaron la determinación de los elementos teóricos más importantes para, sobre su base, elaborar conclusiones que permitieron sintetizar las opiniones doctrinales y nuestros puntos de vista. Resulta muy útil además la inducción, porque a través de ella se formularon conclusiones, así como la deducción, ya que a partir de las conclusiones teóricas se explica el comportamiento de las variables investigadas.
2. Método histórico jurídico: Permitió estudiar el Derecho pasado y contrastarlo con el vigente, enfatizando en el estudio de la protección jurídica al ejercicio de la función de dirimir los conflictos laborales en Cuba. Se utilizó el Decreto Ley No. 176 de 1997 del Sistema de Justicia Laboral, la Ley No. 116 de 2013 Código de Trabajo y su Reglamento el

Decreto 326 de 2014, la Ley No. 82 de los Tribunales Populares y la Ley No. 62 de 1987 del Código Penal; entre otros.

3. Método análisis jurídico comparado de normas: Permitió comparar la norma jurídica laboral cubana en lo referente a la función de solucionar conflictos laborales con normas de otros países. Se utilizaron seis legislaciones diferentes: Argentina, Brasil, Colombia, México, Costa Rica y El Salvador.
4. Método sociológico: Para el contraste de los diferentes criterios con vistas a su sistematización y la adopción de posturas o criterios personales.

Variables:

Dependiente: Solución de conflictos de trabajo por el Sistema de Justicia Laboral cubano.

Independiente: Propuesta de parámetros normativos para la protección jurídica.

Para la satisfacción de los propósitos perseguidos, la investigación se estructura en cinco epígrafes. El primero trata sobre la Evolución histórica del Sistema de Justicia Laboral cubano; seguido de: Caracterización del Sistema de Justicia Laboral cubano. El tercer epígrafe se denomina: Vías alternativas para la solución de conflictos laborales en otros ordenamientos foráneos. El cuarto: Teorías sobre objeto del delito y el epígrafe cinco se titula: Protección jurídica al ejercicio de la función de solucionar conflictos de trabajo por el Sistema de Justicia Laboral cubano. Insuficiencias y propuesta de parámetros normativos para su superación.

Por último, se compone de las conclusiones y recomendaciones, donde se sintetizan los aspectos más relevantes de la investigación, y por demás se logra dar solución al problema planteado. El material bibliográfico consultado obedece a los requerimientos de la investigación, no solo por su cantidad, sino, por sus elementos cualitativos y actualidad.

DESARROLLO

1. Antecedentes del Sistema de Justicia Laboral cubano.

1.1. Antes del triunfo de la Revolución.

El Derecho Laboral no pudo surgir en la Cuba colonial decimonónica, debido a la amalgama de rasgos de diversas relaciones de producción (esclavistas, feudales y capitalistas), a la sola presencia de una organización fuerte de la clase obrera en el sector de la elaboración del tabaco, a la dura represión que aquella sufrió por parte de las autoridades coloniales y a todo el tiempo que estuvo orientada por ideas reformistas. En particular, el desarrollo capitalista, marco idóneo para el surgimiento del proletariado y para la conformación de una conciencia de clase “para sí”, pugnaba en Cuba con las relaciones de producción esclavistas hasta finales del siglo, lo que privó a los trabajadores asalariados y a los esclavos de la posibilidad de unirse en su lucha. (VIAMONTES, 2005).

El hecho de que se hubieran promulgado en Cuba algunas disposiciones jurídicas en las que se regulaban condiciones de trabajo, no es razón para citarlas como ejemplo de leyes laborales. El primer ejemplo se halla en las Ordenanzas de Alonso de Cáceres de 1574, que entre otros asuntos trataba de evitar el exceso de maltratos a los esclavos y las sanciones que se le debían imponer en caso de fuga. El verdadero propósito de tales ordenanzas era el de preservar lo más posible la mano de obra esclava como fundamental medio de producción para producir las riquezas de la Corona; su pretensión no era meramente humana. (VIAMONTES, 2005).

Otros ejemplos inspirados en la misma necesidad fueron el “Reglamento de esclavos” aprobado el 14 de noviembre de 1842 y el “Reglamento de cimarrones” de 1845, el “Reglamento para la formación de padrones y de un registro civil de esclavos” de 27 de marzo de 1854 y la Circular del Gobernador Superior de la Isla

declarando las reglas a que debían sujetarse los síndicos en los procedimientos de esclavos en contra de sus amos de 18 de septiembre de 1862. (VIAMONTES, 2005).

Otro tipo de regulaciones dictadas con aparente contenido laboral fue una serie de reales órdenes que beneficiaban a empleados de la metrópoli. Así, el 6 de diciembre de 1840 se aprobó el establecimiento de la “Sociedad de beneficencia de naturales de Cataluña”, en 1845 se dictaron reglas para establecer los sueldos y haberes militares y el 26 de junio de 1868 se dictó la real orden sobre sueldos a funcionarios trasladados. Estas últimas disposiciones en realidad eran un embrión de las futuras regulaciones del Derecho Administrativo, pues no tenían la intención de garantizar condiciones de trabajo en virtud de una igualdad formal entre sujetos, sino de retribuir un servicio a la metrópoli. (VIAMONTES, 2005).

Se acercan más a las regulaciones laborales la circular dictada en 1864 sobre ausencias de empleados, las reales órdenes de 1867 como la del 26 de marzo solicitando una relación de empleados y su aptitud legal, y la del 12 de agosto sobre consultas de suspensión y toma de posesión de empleados. (VIAMONTES, 2005).

El único documento regulador donde se hiciera alusión a obreros fue el “Reglamento de honrados obreros y bomberos” destinado a apagar incendios; no define el término obrero pero establece que se otorgaría recompensas y gratificaciones que compensaran el salario que por razón de estos servicios no hubiera podido ganar dinero. En ellas se advierten elementos de una relación jurídica laboral, aunque esta práctica de regular relaciones de trabajo no se generalizó y por tanto fue tan solo un atisbo de las futuras normas de Derecho Laboral. (VIAMONTES, 2005).

En 1888 con el Código de Comercio Español se establecieron en Cuba preceptos que uniformaban las relaciones de los comerciantes con sus auxiliares, los factores, entre otros; reguló la contratación de las tripulaciones de los buques y de las facultades del Capitán respecto a las mismas. (PARODI, 2013).

Además, el Código Civil Español de 1889; extensivo a la Isla de Cuba, reguló la contratación de algunos aspectos del arrendamiento de servicios, que comprendía al trabajador doméstico y asalariado en general. En este mismo año se constituyó el Tribunal Supremo de Justicia de Cuba como órgano independiente de la organización judicial española. (PARODI, 2013).

El Decreto No. 123 de 1ro. de enero de 1899 del Presidente Mc Kinley dispuso que todos los pagos debían 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. Esta regulación desató un gran malestar pues los obreros que cobraban en peso oro español demandaban se les pagara el doble en moneda americana. El gobierno accedió a pagar un peso cincuenta centavos. (VIAMONTES, 2005).

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. Un sector en el que imperaban duras condiciones de trabajo era el de la construcción, por lo que sus reclamaciones versaban también sobre la duración de la jornada laboral y los salarios. En el caso de los torcedores de tabaco su protesta era relacionada con la baja calidad de las hojas, lo que redundaba en perjuicio de ellos por cuanto no podían producir lo deseado y por tanto disminuía la paga. (VIAMONTES, 2005).

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. Así, 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. (VIAMONTES, 2005).

Posteriormente, en 1901, con la promulgación de la Constitución de la República de Cuba, no se establecieron normas protectoras para los trabajadores. En los primeros años de la República Mediatizada la solución de los conflictos de trabajo desde el punto de vista sustantivo y adjetivo se realizaba, primeramente, distinguiendo entre trabajadores, empleados y funcionarios del Estado, de las provincias y los municipios, así como los trabajadores privados, otorgándoles tratamientos jurídicos diferentes. (PARODI, 2013).

Los conflictos de trabajo para los trabajadores privados se solucionaban de diferentes formas, sustentándose los procedimientos según su naturaleza, característica y sector, no existiendo una legislación sistematizada al efecto. Para los trabajadores públicos, procesalmente, los conflictos de trabajo se solucionaban con el Decreto 45 “Ley del Servicio Civil” de 1909 y su Reglamento. (PARODI, 2013).

En mayo de 1910 se promulgó la Ley de Cierre que constituyó la primera regulación sobre jornada de trabajo al disponer el cierre de los establecimientos comerciales a las seis de la tarde aunque contenía un número considerable de excepciones. 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. (VIAMONTES, 2005).

Desde 1925 hasta la caída de Machado 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 nada resolvió. (VIAMONTES, 2005).

El Decreto 2605 de 7 de noviembre de 1933 estableció las normas para la organización de los sindicatos patronales y obreros, normando que los conflictos entre asociados y patronos y la decisión de acordar huelgas o suspensiones temporales de trabajo de sus miembros se someterían a consideración de la Oficina del Ministerio de Trabajo en que se encontraban inscriptos. (PARODI, 2013).

El Decreto Ley No. 3 de 6 de febrero de 1934 estableció una forma sui generis del arbitraje y la conciliación mediante las Juntas de Cooperación Social conocidas en la historiografía laboral como Tribunales de Arbitraje. Este Decreto Ley, complementado por el Decreto No. 827 de 17 de marzo de 1943, creó las Comisiones de Cooperación Social, de carácter local y nacional, interviniendo específicamente como órganos de carácter conciliatorio antes de la declaración de huelga lícita o paro patronal. (PARODI, 2013).

La Ley No. 91 de 12 de abril de 1935 estableció la vía administrativa para la solución de los conflictos individuales de trabajo sobre jornadas de trabajo, salarios, descanso, etc. (con excepción del despido). Al agotarse la vía administrativa, en última instancia quedaba la vía judicial, mediante el Tribunal de Garantías Constitucionales que estableció la Ley No. 7 de 31 de mayo de 1949.

Para los conflictos disciplinarios del trabajo cuyo origen eran los despidos por justa o injusta causa se atemperaban las normas del Decreto No. 276 de 27 de enero de 1934 y el Decreto No. 798 “Reglamento de los Contratos Referentes al Trabajo y reglas para el despido de empleados y obreros” de 13 de abril de 1938, estableciendo en su artículo 60 las causas justas para que el trabajador, en cualquier tiempo, pudiese despedirse de su patrón y en el artículo 61 las causas justas para que el patrono, en cualquier tiempo, pueda despedir a sus trabajadores. (PARODI, 2013).

En el artículo 62 estableció la justificación de las causas de despido mediante un expediente previo, incoado por el empleador, aunque en el artículo 63 estableció

algunas excepciones en la formación de los referidos expedientes para los trabajadores confianza y agrícolas no amparadas expresamente en ese extremo por contrato colectivo de trabajo y los trabajadores de servicio doméstico.

La Constitución de la República de Cuba de 1940 estableció en su artículo 84: “Los problemas que se deriven de las relaciones entre el capital y el trabajo se someterán a comisiones de conciliación, integradas por representaciones paritarias de patrones y obreros. La Ley señalará el funcionario judicial que presidirá dichas comisiones y el tribunal nacional ante el cual sus resoluciones serán recurribles”. En su artículo 77 estableció la imposibilidad del despido de los trabajadores sin previo expediente y con las formalidades que establezca la ley, la cual determinará las causas justas de despido. (PARODI, 2013).

A partir del año 1941 se normó la solución de los conflictos de trabajo, en Cuba, por medio de la conciliación y el arbitraje al establecerse el Sistema Orgánico de solución de conflictos por medio de la conciliación, con un Sistema de Grupos de Conciliación, el Negociado de Conciliación, la Comisión Nacional de Arbitraje y el procedimiento arbitral para la solución de los conflictos del trabajo.

Para los trabajadores del mar, teniendo en cuenta la legislación promulgada sobre conciliación y arbitraje se promulgó el Decreto No. 1187 de 24 de abril de 1950 que creó la Comisión Nacional de Conciliación Marítima, con la finalidad de lograr conciliar los intereses obreros patronales en el sector marítimo nacional. De no existir concilio el Ministro de Trabajo promulgaba la Resolución que daba fin al conflicto, avalándose la Recomendación 92 de 29 de julio de 1951 de la Organización Internacional del Trabajo al valorar que la conciliación y el arbitraje voluntarios podían prevenir y solucionar los conflictos del trabajo. (PARODI, 2013).

El golpe militar del 10 de marzo de 1952 estableció los conocidos Estatutos de Batista, Ley constitucional de la República de Cuba que suspendió la Constitución de la República de 1940 y mantuvo la letra del artículo 77 sobre el despido por justa

causa con expediente previo. Estas legislaciones para solucionar conflictos de trabajo se mantuvieron hasta el año 1958, que se fueron derogando paulatinamente. (PARODI, 2013).

Esta etapa se caracterizó por una enorme profusión legislativa en materia de solución de conflictos de trabajo, que no posibilita su sistematicidad por la frecuencia de sus modificaciones o derogaciones. Los métodos de resolución de conflictos fueron variando desde los procedimientos netamente administrativos hasta la institucionalización de la conciliación y el arbitraje laboral, sin tribunales (jurisdicción) especializados en la materia (competencia) del trabajo. (PARODI, 2013).

1.2. Después del triunfo de la Revolución.

Con el triunfo de la Revolución en enero de 1959, el Gobierno Revolucionario se pronunció por lograr la depuración y reorganización del movimiento sindical para erradicar el “mujalismo” y aspirar a una organización revolucionaria de todos los trabajadores. Así es que se expide la Ley 10 del 13 de enero de 1959, encaminada a señalar la autorización del recurso de revisión contra todas las resoluciones del Ministerio del Trabajo en materia de legislación laboral y seguridad social que habían tenido lugar entre el 4 de abril de 1958 y el 31 de diciembre del propio año. Esta disposición fue dictada para proteger a miles de trabajadores por su participación en la huelga del 9 de abril de 1958 y en otras ocasiones revolucionarias. (ECHERRI, 2005).

También se dictó la Ley 34 de enero de 1959 sobre la reposición y pago del tiempo que habían estado despedidos ilegalmente los trabajadores en el período comprendido entre el 10 de marzo de 1952 y el 31 de diciembre de 1958.

Con el año 1960 se inicia en la historia del trabajo en Cuba, la reorganización de los fondos del máximo organismo administrativo laboral, replanteándose toda su estructura al dictarse la Ley 696 del 22 de enero del propio año. (ECHERRI, 2005).

Seguido a la nueva vertebración del Ministerio del Trabajo se pone en vigor la Ley de Procedimiento Laboral contentiva de actuaciones de carácter mixto administrativo y judicial, la misma definió la jurisdicción y competencia de dicho Ministerio, formuló los principios generales del procedimiento laboral, clasificó los conflictos de trabajo, reguló el trámite de instrucción de las promociones ante los delegados del trabajo, estableció las instancias del procedimiento e instituyó el de amparo para el despido injusto manteniendo como última instancia la judicial, a cargo del Tribunal de Garantías Constitucionales y sociales pero simplificando las actuaciones. (ECHERRI, 2005).

El primero de enero 1961 comenzó a regir para el Ministerio del Trabajo una nueva Ley Orgánica, la número 907, del 31 de diciembre de 1960 con el propósito de reorganizar las actividades del Ministerio del Trabajo, las que ahora se ampliaban para incluir aquellas de esencia social recreativas, culturales y deportivas de los trabajadores, así como el cuidado durante las horas de trabajo de los hijos pequeños de los obreros. (ECHERRI, 2005).

Posteriormente se configuró la Ley del Procedimiento Laboral en la que se advertía como parte de su regulación lo relativo a la Seguridad Social, con nuevos órganos de administración de justicia y con la desaparición de la instancia de la jurisdicción ordinaria. Dicho cuerpo legal se consagró creador de las Comisiones de Reclamaciones e introductor de la revisión de oficio de las resoluciones dictadas por los órganos subordinados al Ministerio del Trabajo en los términos y casos que la misma señalaba. (ECHERRI, 2005).

La singular significación, que en el Derecho Procesal Laboral de Cuba, tuvo la referida ley fue la de haber creado por primera vez, los propios Órganos Judiciales

de la Administración de Justicia Laboral, en todas las instancias del proceso, desvinculándolo de la justicia ordinaria.

En esta etapa se celebraron los XI, XII y XIII Congresos de la CTC destacándose éste último como el que mayor influencia ejerció en la legislación laboral cubana, debido al carácter de las leyes, que fueron dictadas al calor de lo allí planteado. Como ejemplos se puede citar: (ECHERRI, 2005).

- La Ley 1263 de enero de 1972 sobre maternidad de la mujer trabajadora.
- La Ley 1272 de 6 de junio de 1974 que estableció una política estatal única de capacitación técnica de los trabajadores.
- La Ley 12 de 27 de diciembre de 1977 sobre no creación de salarios históricos.
- La Ley 13 de 28 de diciembre de 1977 sobre protección e higiene del trabajo y la creación del Instituto de Protección e Higiene del Trabajo.

Por otra parte la celebración del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba en diciembre de 1975 y las resoluciones allí aprobadas hicieron posible que se proveyera al país de las directivas necesarias para la organización económica, en especial de la empresa estatal socialista, lo que implicó importantes cambios en la legislación laboral de la nación. (ECHERRI, 2005).

En tal sentido se promulgó el Decreto 73 de agosto de 1980 que estableció el sistema de contratación directa de la fuerza de trabajo como regulador de la descentralización de la política de empleo y del Decreto Ley 40 del 16 de octubre del propio año que implantó el contrato de trabajo como instrumento jurídico idóneo para dicho proceso de descentralización. Con estas normas el Derecho Laboral cubano obtuvo mayor organicidad y se enriqueció con la entrada y desarrollo de ciertas instituciones jurídico-laborales lo que favoreció tanto a trabajadores como a entidades laborales, pues permitió la elección de la contraparte en la relación

jurídica laboral lo que equivale a decir que hizo más pleno el derecho al trabajo. (ECHERRI, 2005).

Hacia la década del ochenta, basada en las experiencias de los entonces países socialistas y considerando las tradiciones jurídicas e históricas del pueblo cubano, entró en vigor el 26 de julio de 1985 la Ley número 49 del Código de Trabajo. Su promulgación, además de satisfacer una vieja aspiración de los trabajadores cubanos que no pudo ser lograda en el capitalismo, a pesar de la pujanza de la clase obrera durante esa etapa, evidenció la madurez que había alcanzado la legislación laboral cubana, pues en él se habían sintetizado los principios que regirían las relaciones laborales y de seguridad social en concordancia con los preceptos constitucionales, lo que introdujo algunos cambios en el orden político, económico y social del país. (ECHERRI, 2005).

Unos años más tarde, en 1989, con la caída del Campo Socialista, Cuba tuvo que reajustar su economía y su vida social, cultural y científica al difícil reto de la supervivencia, pues por el acoso del bloqueo norteamericano se había quedado sin créditos y sin posibilidad alguna de obtener la cooperación de los organismos financieros internacionales. Las consecuencias de estos hechos fueron muchas, pero entre ellas las relativas a la esfera laboral fueron incalculables. (ECHERRI, 2005).

(...) cientos de miles de hombres y mujeres prácticamente se quedaron sin contenido de trabajo en las fábricas, sin materias primas, el circulante creció a límites insospechados, la moneda se devaluó tremendamente, los subsidios se multiplicaron, los gastos del presupuesto se incrementaron, el déficit presupuestario alcanzó hasta el 30% o más del

Producto Interno Bruto (PIB), las fuerzas armadas vieron reducidos los suministros de armas y otros recursos de la defensa a cero (...)¹

Con el propósito de materializar una nueva normativa en materia de disciplina y solución de conflictos laborales fue promulgado el Decreto Ley 121 del 19 de julio de 1990, el que previa la constitución, competencia y funcionamiento de un órgano laboral formado por los propios trabajadores, que conociera de las inconformidades de las medidas disciplinarias impuestas por las administraciones así como materia de otros derechos, surgen así, los Órganos de Justicia Laboral de Base. (ECHERRI, 2005).

Su nacimiento se sustenta en la necesidad de elevar el papel del colectivo en la ejemplaridad en el trabajo, atención al hombre y estimulación moral. Su puesta en práctica significó el cese de la actividad de los Consejos de Trabajo y el traslado de los asuntos en tramitación a los nuevos órganos prejudiciales. Por su parte los tribunales que al momento de entrar en vigor este Decreto Ley se encontraban conociendo de litigios por la aplicación de medidas disciplinarias continuaron su tramitación hasta la solución definitiva del asunto.

A fin de instrumentar en el país un proyecto de ley modificativo de una institución tan importante como la disciplina laboral se consideró prudente valorar su eficacia mediante un experimento que tuvo por designación como muestra la provincia de Villa Clara. Para ello se contó con un período de preparación de tres meses y una etapa de ejecución de un año, que fue evaluada trimestralmente por el entonces Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social conjuntamente con el Ministerio de Justicia, el Tribunal Supremo Popular, la Fiscalía General de la República, la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), y los Sindicatos Nacionales. (ECHERRI, 2005).

¹FIDEL CASTRO (citado por ECHERRI, 2005). Informe Central al V Congreso del P.C.C, en Granma, 8 de Octubre de 1997, p.4.

Tomando como fundamento lo allí constatado y en virtud de las facultades que en el artículo 90 inciso c) de la Constitución de la República de Cuba de 1976 le están conferidas al Consejo de Estado es emitido el Decreto Ley 132 del 9 de abril de 1992, con el cual se dispuso, hacer extensivo a todo el territorio lo ya practicado. (ECHERRI, 2005).

La etapa experimental, ahora extensiva, contó con período de preparación de tres meses, en el curso de la cual se facultaba al Ministro Presidente del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, a ampliar hasta seis meses o más dicha etapa en aquellas provincias donde no se apreciaran las condiciones necesarias para su aplicación y una de ejecución de hasta dos años. Finalizadas las mismas el propio Comité y la CTC serían los encargados de evaluar la ejecución de la experiencia y de elevar un informe al gobierno con las propuestas correspondientes.

El 24 de abril de 1995 se realizó la referida evaluación de la etapa ejecutiva en el territorio nacional sobre los Órganos de Justicia Laboral de Base arrojando como resultados la apertura de estos órganos al Sistema de Justicia Laboral. Esto trajo consigo la simplificación de la vía judicial dada la consecuente disminución de los trámites procesales. (ECHERRI, 2005).

Las partes quedaron sujetas a un procedimiento sencillo y rápido, en el que primaron los principios de comparecencia, oralidad, impulso de oficio, celeridad, sencillez y publicidad, capaces de ofrecer a los trabajadores adecuadas garantías jurídicas y que por ende contribuyera al fortalecimiento de la disciplina laboral, pues el hecho de estar concebidos dentro de los propios centros de trabajo facilitarían la resolución de los litigios que con motivo de la imposición de medidas disciplinarias o el reconocimiento, concesión y reclamación de los derechos se suscitaban entre los trabajadores o entre estos y las administraciones de las entidades laborales. (ECHERRI, 2005).

Años después, se promulgó el Decreto Ley No. 176 de 1997 que establecía el Sistema de Justicia Laboral que se aplicaría a la solución de litigios entre los trabajadores, o entre estos y las administraciones de las entidades laborales.

En aras de facilitar la aplicación de lo que el invocado Decreto Ley establecía y procurando con ello hacer efectivo su contenido, en virtud de la Disposición Final Tercera del mismo surge, para formar parte de sus Disposiciones Complementarias, la Resolución Conjunta # 1 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Tribunal Supremo Popular de 4 de diciembre de 1997, cuyas normas vendrían a regular la constitución, competencia y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base, así como el procedimiento para la solución de los conflictos laborales en los centros de trabajo y la adecuación del uso de la vía judicial. (ECHERRI, 2005).

Con iguales intenciones, el Consejo del Tribunal Supremo Popular se pronunció a los efectos de establecer una práctica judicial uniforme en la interpretación y aplicación de la ley acordando aprobar la Instrucción 157 del 8 de diciembre de 1997.

En enero del 2009, luego de un proceso de consulta popular, entró en vigor la Ley de Seguridad Social No. 105 de 27 de diciembre de 2008 que trajo consigo una serie de modificaciones, entre ellas: fijar la edad de jubilación en 60 años las mujeres y 65 los hombres para la concesión de pensión extraordinaria; ampliar a 15 años el periodo para la selección de los cinco mejores años de salario para el cálculo de las pensiones; entre otras.

El 17 de junio de 2014 entró en vigor la Ley No. 116 de 2013 Código de Trabajo (en lo adelante Código de Trabajo) que consolida y perfecciona las regulaciones que garantizan la protección de los derechos y el cumplimiento de los deberes, derivados de la relación jurídico-laboral establecida entre los trabajadores y los empleadores, fortalece los mecanismos para exigir una mayor disciplina y reafirma la autoridad y responsabilidad de la administración. Esta Ley derogó, entre otras, el

Decreto Ley 176 de 1997. Posteriormente se proclamó el Decreto No. 326 de 2014 del Reglamento del Código de Trabajo, (en lo adelante Reglamento del Código de Trabajo). Con el nuevo Código de Trabajo, el órgano encargado de solucionar conflictos laborales en primera instancia, dejó de llamarse Órgano de Justicia Laboral de Base y comenzó a ser solamente: Órgano de Justicia Laboral.

2. Características del Sistema de Justicia Laboral cubano.

Los diversos Sistemas de Justicia Laboral puestos en práctica en Cuba en los últimos años, se han ido superando uno a los otros, pero siempre bajo un amplio influjo democrático, con la característica de que el acto de impartir la justicia laboral se encuentra en manos de los trabajadores. (LAFITA, S/N).

La práctica de un sistema protector del trabajador, que a la par vela por los intereses del Estado, se refuerza aún más desde la vigencia de la Ley 116 de 2013 del Código de Trabajo y su Reglamento, el Decreto No. 326 de 2014. Esto se evidencia en el derecho que se les confiere a los trabajadores a reclamar contra las medidas disciplinarias que le son impuestas, así como promover acciones para el reconocimiento, restablecimiento y cumplimiento de sus derechos de trabajo.

Según el Artículo 168 del Código de Trabajo, el Sistema de Justicia Laboral cubano está presidido por los principios de:

- ✚ *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 de formalismo y solemnidades innecesarias;
- ✚ *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, así como el cumplimiento por las partes de los fallos firmes dictados por ellos;
- ✚ *Inmediación*, por el cual los integrantes del órgano de solución del conflicto que participan en la comparecencia y en la práctica de pruebas, acuerdan el fallo y dictan la solución del asunto.

Las garantías que ofrecen los principios procesales son balanceadas. Es decir, no se inclinan sólo a favor del trabajador o la administración, sino que abarcan a ambas partes. (LAFITA, S/N).

Al aplicar estos principios, la gran mayoría de los hechos se resuelven en el lugar donde ocurrieron, donde se conoce el entorno y están los protagonistas, o sea, en el propio centro de labor. (LAFITA, S/N).

A estos elementos hay que sumar que la tramitación del caso en el centro es totalmente gratuita y ninguna de las partes requiere de la participación de abogados para que prospere su reclamación. Si necesita de algún asesoramiento jurídico, la organización sindical posee grupos de activistas debidamente preparados y también un cuerpo de abogados laboristas a su servicio. Pero si el trabajador lo desea, puede solicitar los servicios de un abogado en cualquier Bufete Colectivo. (LAFITA, S/N). El trabajador puede ser representado por un dirigente sindical o un compañero de trabajo de su entidad, por el cónyuge o por un familiar dentro del

cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, según lo refiere el Artículo 201 del Reglamento del Código de Trabajo.

En el Artículo 167 del Código de Trabajo se regula que los órganos encargados de la solución de los conflictos de trabajo que se suscitan entre los trabajadores o entre estos y las administraciones son: los Órganos de Justicia Laboral, como primera instancia de reclamación para las medidas disciplinarias y los derechos de trabajo; y los Tribunales Municipales Populares, en segunda instancia.

Los Órganos de Justicia Laboral se constituyen en las entidades que cuentan con 50 o más trabajadores, en consulta con la organización sindical a ese nivel, y teniendo en cuenta la cifra promedio de trabajadores, turnos de labor y la ubicación territorial de las estructuras organizativas en el municipio. Cuando en un municipio existan centros de trabajo con menos trabajadores que la cantidad antes referida, se puede constituir entre ellos un Órgano de Justicia Laboral territorial, y así lo establece el Reglamento del Código de Trabajo en su Artículo 187.

Por otra parte, en los Artículos 190 y 191 del Reglamento del Código de Trabajo, se establece que el Órgano de Justicia Laboral se integra por cinco miembros efectivos: uno designado por el jefe de la entidad, otro por la organización sindical y tres trabajadores elegidos en asamblea. Sin embargo, cuando el jefe de la entidad de conjunto con la organización sindical considera que por las características de la entidad, el régimen de trabajo y descanso, u otras causas que lo justifiquen, los órganos pueden integrarse con siete miembros efectivos, de los cuales, cinco, se eligen en asamblea. También se eligen miembros suplentes: como mínimo dos miembros de los trabajadores, un representante del jefe de la entidad y otro por la organización sindical. La elección de su presidente se realiza por votación abierta y directa de la Asamblea General integrada por todo el personal.

Estos órganos se caracterizan fundamentalmente por: (ECHERRI, 2005).

- ✚ Ser órganos primarios, es decir, constituyen la instancia inicial (prejudicial) a la que siempre deberá acudir el trabajador.
- ✚ Ser órganos obligatorios en la solución de conflictos, es decir, la parte afectada (trabajador) no puede acudir directamente a invocar su desacuerdo ante el Tribunal Municipal evadiendo la acción del órgano. Este elemento se subordina a lo explicado en el punto anterior.
- ✚ Conocer lo contencioso laboral en dos materias: Disciplina laboral y otros derechos vulnerados, ya sean de contenido económico o de mejores derechos.
- ✚ Ser instancia primaria y definitiva para un conjunto de medidas disciplinarias, y primaria solamente para las medidas que modifiquen el estatus laboral del trabajador y los conflictos por otros derechos.

De manera que le competen conocer los conflictos individuales referidos a inconformidades de los trabajadores con las medidas disciplinarias aplicadas por las autoridades de las entidades, excepto la separación del sector o actividad. (HEREDIA, 2018).

También deben actuar ante la inobservancia de la legislación vigente en cuanto a contratación, retribución salarial, pago de subsidio por enfermedad y accidente, vacaciones anuales pagadas, tiempo de trabajo y descanso y otros derechos de trabajo establecidos en la legislación; y por inconformidad con la promoción a iniciativa del empleador del expediente de pensión por edad y con el derecho a la reubicación y la modificación del puesto de trabajo para adaptarlo a las limitaciones del trabajador en la invalidez parcial. (HEREDIA, 2018).

Otros momentos en que se precisa de su protagonismo es en los casos de litigios de licencia y pago de las prestaciones económica y social por maternidad de la trabajadora, licencias retribuidas o no de conformidad con lo establecido en la

legislación vigente; y reclamaciones sobre los derechos laborales de trabajadores que se encuentren desvinculados de la entidad de que se trate, cuando son presentadas dentro del término de hasta 180 días naturales posteriores a aquel en que se haya producido la supuesta violación de sus derechos. (HEREDIA, 2018).

Teniendo en cuenta que las decisiones adoptadas por los Órgano de Justicia Laboral en materia de disciplina no pueden ser objeto de demanda ante los tribunales municipales populares, con excepción de aquellos que modifican de forma definitiva el estatus laboral de los trabajadores, se requiere que los miembros efectivos y suplente de dichos órganos de administración de justicia estén bien capacitados. (ROJAS & ACOSTA, 2015).

La importante tarea de la capacitación de los Órganos de Justicia Laboral recae sobre el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y los organismos de la Administración Central del Estado y sus entidades. (ROJAS & ACOSTA, 2015).

Al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social le corresponde capacitar al Órgano de Justicia Laboral en cuanto a la normas y procedimientos que rigen los procesos laborales y el modo de actuar, así como sobre las legislaciones generales que rigen las materias de trabajo, salario y seguridad social y a los organismos de la Administración Central del Estado y sus entidades. (ROJAS & ACOSTA, 2015).

Una vez agotada la vía prejudicial se procede a la judicial a través de los Tribunales Populares que son los competentes para conocer de las inconformidades de las partes con las resoluciones dictadas por los Órganos de Justicia Laboral en materia de derechos laborales y de disciplina, cuando las medidas consistan en el traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador, o la separación definitiva de la entidad, tal y como lo regula el Artículo 175 del Código de Trabajo.

Según los Artículos 176 y 178 de la propia ley, contra lo resuelto por los Tribunales Municipales Populares en materia de disciplina y de derechos laborales no cabe recurso alguno. La Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular conoce directamente de las solicitudes de Procedimientos de Revisión contra las sentencias firmes del Tribunal Municipal presentadas por las partes, en las materias de derecho de trabajo y si la medida inicial impuesta es la separación definitiva de la entidad.

3. Vías alternativas para la solución de los conflictos laborales en otros ordenamientos foráneos.

Todo entorno que contenga una interacción humana es susceptible de enfrentar conflictos. En ese sentido, es normal que en una empresa se presenten situaciones que amenazan con desestabilizar el ambiente laboral y afectar la cultura de la organización. (ANÓNIMO, S/N).

Son estas situaciones las que desencadenan los conflictos laborales, que pueden ser entendidos como enfrentamientos entre dos o más partes derivados de múltiples causas, incluyendo desacuerdos, intereses contrarios, opiniones divergentes o falta de empatía entre los involucrados. (ANÓNIMO, S/N).

Las autoridades hacen el mejor esfuerzo por atender cada caso con el mayor compromiso y apego a la justicia. Sin embargo, no siempre se logra la mejor solución porque el criterio de las autoridades se fundamenta, mayoritariamente, en lo que demuestra un expediente, mismo que en su mayoría no aporta mayores detalles a quien juzga el problema. Existen casos donde la decisión impuesta no se ajusta a lo esperado por los trabajadores o la administración, quienes reciben el fallo después de mucho tiempo de espera. (ZAPATA, 2013).

Por ello, antes de someter alguna controversia laboral a la decisión de un tercero, se aconseja buscar medios alternos de solución de conflictos, es decir,

herramientas útiles y flexibles que diversifican las vías de acceso a la justicia. (ZAPATA, 2013).

Los métodos alternativos para la solución de conflictos laborales no es otra cosa que recursos diferentes que se pueden elegir para dar respuesta o salida a un problema de manera más ágil, sencilla y sin necesidad de acudir ante los órganos encargados de impartir justicia. (PROCURADURÍA AGRARIA, S/N). Estos son: la negociación, el arbitraje, la mediación, la conciliación y la amigable composición.

3.1 La negociación:

La negociación es un procedimiento en el cual dos partes de un conflicto intercambian visiones sobre el mismo y se formulan mutuamente propuestas de solución. (VADO, S/N).

Es la búsqueda de una salida pacífica a un conflicto por medio de la argumentación y de la cooperación entre las partes, con el fin de obtener un resultado o solución que satisfaga de manera razonable y justa sus pretensiones, intereses, necesidades o aspiraciones.

En muchas ocasiones es el primer mecanismo al que recurren los participantes para atender un litigio. Antes de decidirse por la vía judicial, es común que las partes, ya sean las dos o alguna de ellas, intente llegar a un acuerdo que resuelva la controversia. (VADO, S/N).

Incluso, una vez ejercida la acción o formulada la querrela, es posible que las partes decidan intentar una negociación, a fin de permitir una resolución más rápida del problema. (VADO, S/N).

En ocasiones pueden intervenir un tercero, por ejemplo, cuando se solicita una opinión experta sobre algún tema, o cuando las partes se ven representadas por

abogados o apoderados para la discusión de los puntos del acuerdo. En tales casos hay que resaltar el hecho de que los terceros participantes lo hacen en carácter de representantes de las partes del litigio, por lo que estas deben de pasar por lo acordado por aquellas; o bien, la actuación de los terceros debe ser ratificada por los reales dueños del asunto. (VADO, S/N).

3.2. La mediación:

La mediación puede ser definida como un sistema de negociación asistida, mediante el cual las partes involucradas en un conflicto intentan resolverlo por sí mismas, con la ayuda de un tercero imparcial que actúa como favorecedor y conductor de la comunicación. Los interesados asumen su protagonismo en la búsqueda de alternativas posibles de solución y controlan por sí mismas el proceso cuyo desarrollo es rápido e informal. La decisión a la que eventualmente arriben es elaborada por ellas mismas y no por un tercero, como en el caso de un pronunciamiento judicial. (MONTALVO, S/N).

Su objetivo primordial es superar el conflicto, arribando a un acuerdo que evite la necesidad de recurrir a los tribunales de justicia. Es un mecanismo muy ventajoso por ser más rápido, menos oneroso, privado y confidencial, efectivo, voluntario y neutral, además de brindar a los participantes la posibilidad de gestionar su propio acuerdo.

El mediador no decide ni tiene autoridad para imponer una solución a ninguna de las partes, característica que lo diferencia del juez o árbitro. Es una persona entrenada para asistir a aquellas otras que se encuentran en conflicto, estimulándolas, guiándolas y escuchándolas para que ellas mismas arriben a un acuerdo. (MONTALVO, S/N).

La mediación comparte con la negociación y la conciliación el hecho de que las partes mantienen su poder de decisión sobre el litigio, pues ningún tercero puede

imponer decisión alguna. Además, dado que incluso el tercero en la mediación no formula propuestas de arreglo, sino que facilita la comunicación entre las partes, la mediación ha sido llamada negociación asistida. (VADO, S/N).

La mediación y la negociación son procesos flexibles y ajustables a la circunstancia en particular, pues aunque tienen etapas bien definidas, no se les contempla como esclusas a las que está prohibido el regreso. (VADO, S/N).

3.3. La conciliación:

La conciliación consiste en la intervención de un tercero imparcial no dirimente, que intenta facilitar el contacto entre las partes para que resuelvan el problema por sí mismas, pero no está facultado para proponer soluciones concretas. En algunos países, como España, el órgano “conciliador” tradicionalmente ha sido una entidad judicial o administrativa investida de cierta autoridad que, además de “facilitar el contacto entre las partes”, puede dar fe de la existencia del acuerdo y controlar que este se ajusta a la legalidad; a veces, este órgano tiene potestad para influir en el desarrollo de la controversia, por lo que no parece oportuno que proponga soluciones a las partes, porque ello podría contaminar su intervención posterior en el conflicto. (ÁLVAREZ, 2015/2016).

La conciliación se asemeja a la mediación en cuanto al uso de las mismas técnicas y herramientas, ya que la base de las mismas es facilitar la comunicación entre las partes; evitan el proceso o lo terminan; la facultad de llegar al arreglo corresponde a los participantes, ya que el tercero interviniente no puede imponerlo. Además, carecen de formalidades; en ambas prepondera la oralidad y se rigen por el principio de inmediatez. (VADO, S/N).

Sin embargo, el conciliador puede hacer propuestas de arreglo a las partes, mientras que el mediador carece de dicha facultad; la conciliación puede ser una fase procesal, la mediación generalmente no lo es; y el mediador no es

necesariamente un perito en derecho, y el conciliador generalmente lo es. (VADO, S/N).

3.4. El arbitraje:

El arbitraje es un procedimiento por el cual se somete una controversia, por acuerdo de las partes, a un árbitro o a un tribunal de varios árbitros que dicta una decisión sobre la controversia que es obligatoria para las partes. Al escoger el arbitraje, las partes optan por un procedimiento privado de solución de controversias en lugar de acudir ante los tribunales. (PROCURADURÍA AGRARIA, S/N).

En el arbitraje intervienen el árbitro y las partes. El primero, es el sujeto ajeno a los intereses en disputa, el cual es escogido por las partes para componer las diferencias que les separan. Las partes, son las personas que presentan el conflicto o la controversia las cuales defienden su derecho o interés frente a este, sometiéndose ambas a la decisión de un árbitro para poner fin a dicho conflicto. (PROCURADURÍA AGRARIA, S/N).

El arbitraje se caracteriza por ser un procedimiento especializado y rápido en el que el proceso se desarrolla conforme a derecho y equidad. Tiene carácter vinculante, se equipara a las sentencias. El o los árbitros dan solución al conflicto y termina con un laudo, el cual puede ser homologado ante autoridad competente. Otorga seguridad jurídica a las partes.

3.5. Amigable composición:

Es el mecanismo alternativo mediante el cual dos o más personas le encomiendan a uno o varios terceros que actúan como sus mandatarios, la solución del conflicto que los enfrenta. Estas personas se denominan Amigables Compondores y cuentan con un reconocido prestigio, trayectoria y solvencia moral para decidir la forma en que deben resolverse las controversias. (ANÓNIMO, S/N).

3.6. Regulación en los ordenamientos jurídicos foráneos:

3.6.1. Argentina:

En abril de 1996 comenzó a regir en Argentina la ley de “Mediación y Conciliación”, por la que se declaraba la emergencia nacional judicial por un periodo de cinco años en el que la mediación debía ser previa a todo juicio con carácter obligatorio para un importante grupo de conflictos. (GARCÍA, 2002).

Las razones de la implementación de la mediación y conciliación han sido la descongestión judicial, la agilización e informalización del procedimiento, y permitir un mayor acceso a la justicia, objetivos que con carácter general se han cumplido. (GARCÍA, 2002).

3.6.2. Brasil:

En el caso de Brasil, se han creado los llamados juzgados especiales civiles y criminales, como órganos de la justicia ordinaria para conciliación, proceso, juicio y ejecución. Son verdaderos tribunales, pero especiales, que han recibido numerosas críticas, siendo catalogados como juzgados de segunda clase. (GARCÍA, 2002).

3.6.3. Colombia:

A partir de la Constitución de 1991 se incluyeron diversas fórmulas de mecanismos alternativos de resolución de conflictos entre ellos: el arbitraje, la amigable composición, la Ley 446 de 1998 lo establece para los casos en que dos o más personas particulares delegan en un tercero, denominado amigable componedor, la facultad de precisar, con fuerza vinculante, el estado, las partes y la forma de cumplimiento de un negocio jurídico particular; y la conciliación, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador. (GARCÍA, 2002).

Colombia reconoce, además, el juez de paz que es la primera instancia judicial, es decir, que se encuentra integrado dentro del poder judicial, si bien esto es meramente formal. Su carácter judicial hace referencia a la coercibilidad que le permite, a través del aparato del Estado, si bien con carácter excepcional, hacer comparecer a las partes o imponer una decisión a alguna de ellas. (GARCÍA, 2002).

3.6.4. México:

Para asuntos laborales únicamente existen las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, éste como órgano de segunda instancia, y la Comisión de Arbitraje Médico para la resolución de conflictos médicos difíciles de atender en tribunales ordinarios y que se presentan con cierta recurrencia. (GARCÍA, 2002).

3.6.5. Costa Rica:

La Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social No. 7727 del 14 de enero de 1998 regula como métodos de solución alternativa de conflictos: la mediación, la conciliación y el arbitraje. Hay que advertir que en la práctica no existe un tratamiento diferenciado entre la mediación y la conciliación, al punto de que ambos términos son utilizados como sinónimos. Contribuye a esto, el hecho que tanto la conciliación como la mediación son de carácter voluntario y el método utilizado en el país para su implementación es el mismo. (CALVO, S/N).

En el año 2009, fueron llevados a cabo por las Casas de Justicia 2690 procesos de mediación en materia laboral. (CALVO, S/N).

En Costa Rica desde el año 1943 cuando se promulgó el Código de Trabajo, existen mecanismos alternos de solución de conflictos laborales. El art. 404 del código establece la creación de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje, cuya finalidad esencial, según dispone la norma, es mantener un justiciero equilibrio

entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del Capital y del Trabajo. (CALVO, S/N).

De acuerdo con lo que dispone el art. 405 del Código de Trabajo, los Juzgados de Trabajo funcionarán dentro de sus correspondientes jurisdicciones, como Tribunales de Conciliación y, en primera instancia, como Tribunales de Arbitraje. Es el respectivo Juez quien los preside en calidad de representante del Estado y estarán integrados, además, por un representante de los patronos y otro de los trabajadores. (CALVO, S/N).

El arbitraje judicial está regulado en el Código de Trabajo (artículos 526- 537), como procedimiento para solucionar los conflictos de carácter económico social. Procede como etapa posterior a la conciliación cuando las partes no alcanzan acuerdo para poner término al conflicto. (CALVO, S/N).

Otro mecanismo de solución alterna de conflictos es el Arreglo Directo que se encuentra establecido en el Artículo 504 del Código de Trabajo como un medio extrajudicial para que patronos y trabajadores resuelvan sus diferencias con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. (CALVO, S/N).

3.6.6. El Salvador:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sobre la base de las atribuciones y funciones que establece la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, es el encargado de aplicar los procedimientos administrativos de conciliación, promover la mediación y el arbitraje tanto en las reclamaciones individuales como colectivas. (NÚÑEZ, S/N).

4. La teoría sobre el objeto del delito.

El delito se caracteriza por implicar la agresión o amenaza de “algo” que, consecuentemente, debe ser protegido de dicha agresión o amenaza. Ese “algo” es su objeto que por tal razón también se ha denominado “objeto de la protección”. (QUIRÓS, 2005).

Respecto a este objeto existen dos teorías: la teoría del derecho subjetivo y la teoría del bien jurídico.

4.1. Teoría del derecho subjetivo:

El concepto de derecho subjetivo (como derecho natural del hombre) se fundó en la afirmación del poder del individuo para reclamar el respeto absoluto de los derechos inherentes a su persona y bienes. Los derechos subjetivos del individuo constituían derechos naturales del hombre, no derivados de norma jurídica alguna. (QUIRÓS, 2005).

Se sostuvo, en esta etapa, bajo la influencia del contrato social, que el objeto de la protección consistía en la lesión o puesta en peligro de un derecho subjetivo. Tal modo de concebirlo perseguía una finalidad de garantía tocante a la misión penalizadora del Derecho, determinada por la exigencia, en calidad de presupuesto del *ius puniendi*, de la dañosidad social del hecho castigable, criterio enarbolado por Beccaria y predominante en esta etapa. (QUIRÓS, 2005).

4.2. Teoría del bien jurídico:

La creación del concepto “bien jurídico” (o por los menos, el haber sentado las bases para ello) se atribuye al alemán Johann Michael Franz BIRNBAUM, quien, durante la primera mitad del siglo XIX, quería oponerse así a la concepción individualista de la “lesión de derechos” de Paul Johann Anselm FEUERBACH y, al mismo tiempo,

ofrecer un concepto natural del delito, o sea uno que fuera independiente del derecho positivo. En contra de la concepción de FEUERBACH que identificaba el objeto de protección con los intereses estrictamente privados de la víctima, BIRNBAUM quería resaltar aquello que sería realmente “lesionado” por el delincuente y que iría más allá de la lesión a la víctima concreta, o sea (sobre todo) el interés de toda la colectividad. (ABANTO, S/N)

4.2.1. La concepción normativa del bien jurídico:

Con la consolidación del régimen burgués, en las últimas décadas del siglo XIX, se originaron profundas transformaciones sociales, políticas y jurídicas. En ese contexto es en el que Binding expone su conocida teoría de las normas, la cual constituyó la base sobre la que elaboró su teoría acerca del bien jurídico. Binding entendió el bien jurídico creación del legislador, el cual seleccionaba los objetos que, en su opinión, merecían ser protegidos en el orden penal. El bien jurídico era todo lo que el legislador tutelaba mediante las normas. (QUIRÓS, 2005).

Binding, con el bien jurídico, no pretendía establecer un límite al *ius puniendi*, por cuanto si el Estado era el único que determinaba el contenido de la norma jurídica, en el fondo no había más límite que aquel que el propio Estado, voluntariamente, se confiriera, desapareciendo de este modo, el criterio limitador, atribuido al bien jurídico e instituyendo la legitimidad de cualquier menoscabo a los derechos del ciudadano. (QUIRÓS, 2005).

4.2.2. La concepción material de Von Liszt:

Von Liszt intentó una concepción material del bien jurídico mediante el traslado de su noción a un momento previo al derecho positivo, es decir, al de la realidad social: esta y no el legislador, era la que decidía en cuanto a los objetos merecedores de la protección penal. (QUIRÓS, 2005).

Según Von Liszt, el Derecho tiene por objeto la defensa de los intereses de la vida humana; es, por su naturaleza, la protección de intereses; la idea de fin de fuerza generadora al Derecho; por consiguiente, a pesar de su naturaleza propia, el Derecho penal es un Derecho, o sea, protección de intereses. De lo cual infiere Von Liszt que todos los bienes jurídicos constituían intereses vitales del individuo o de la comunidad; sin embargo, el orden jurídico, en su opinión, no creaba el interés, sino que lo engendraba la vida. El Derecho solo elevaba ese interés vital a bien jurídico. (QUIRÓS, 2005).

A Von Liszt le ha correspondido el mérito de haber proporcionado sentido social al contenido del bien jurídico, independiente de la voluntad del legislador y previa a este. Con esto abrió la posibilidad para renovar el enlace de las distintas figuras delictivas, así como el camino de contacto entre el pensamiento jurídico y la realidad social. Sin embargo, mientras ofreció una vía para abordar problemas de interpretación, dejó sin resolver la cuestión de qué criterios se siguen para establecer el catálogo de bienes jurídicos penalmente protegidos. Tan solo garantizó la corrección de la selección de bienes jurídicos. (QUIRÓS, 2005).

4.2.3. La concepción teológica-valorativa del bien jurídico:

Los neokantianos también remitieron la noción del bien jurídico a un terreno independiente y externo al derecho positivo, pero en lugar de acudir al ámbito de la vida social, se trasladó el problema al mundo de los valores. El bien jurídico fue entonces considerado no como una realidad fenoménica, sino como un valor objetivo, en el sentido de la finalidad de la norma, al cual la ley penal confería su tutela jurídica mediante el tipo penal. No se trata de un objeto externo, corporal, sobre el que se realiza típicamente la acción, sino del objeto valorativo protegido por el tipo y atacado por el delito, que representa el contenido valorativo y el propio sentido del tipo. La función del bien jurídico quedó, de ese modo, reducida a la de mero criterio recto para la interpretación de la ley penal. (QUIRÓS, 2005).

4.2.4. El bien jurídico según la teoría finalista:

Welzel, y en general los finalistas, han entendido el bien jurídico como todo estado social deseable que el Derecho quiere resguardar de lesiones. Bajo esa amplia denominación se cobijaban los más dispares y variados objetos y procesos, por cuanto el aludido estado social puede manifestarse, según los finalistas, de las más diversas formas: como objeto psico-físico o espiritual-ideal (la vida, el honor), o estado real (la tranquilidad del hogar), o relación vital (el matrimonio, el parentesco), o relación jurídica (la propiedad), o conducta de un tercero (el deber de fidelidad del funcionario o empleado público). Welzel, por lo tanto, identificó el bien jurídico con el concreto objeto del mundo empírico lesionado o puesto en peligro por el delito. (QUIRÓS, 2005).

Welzel consideró que la suma de los bienes jurídicos no constituía un conglomerado incoherente, sino el orden social y, por ello, la significación de un bien jurídico no podía apreciarse de manera aislada, sino en conexión con todo el orden social. De este modo, alejaba al bien jurídico de la acción del Estado, e incluso del Derecho. (QUIRÓS, 2005).

Welzel se aproximó a la concepción de Von Liszt al considerar que los bienes jurídicos radican en el mundo empírico, tienen existencia previa al Derecho y vinculan las regulaciones jurídicas; pero también se aproximó a la concepción de Binding al considerar que lo fundamental en cuanto al bien jurídico son las normas ético-sociales (la misión del derecho penal consistía en la protección de los valores elementales de la convivencia, de carácter ético social y, por adición, la protección de los bienes jurídicos particulares). (QUIRÓS, 2005).

Sin embargo, el bien jurídico no llegó a alcanzar una función autónoma dentro del Derecho penal, carece de relevancia propia para la elaboración de una teoría del delito y de la pena. Sólo la norma, y con ella los deberes éticos-sociales, tenían importancia. (QUIRÓS, 2005).

4.2.5. La concepción jurídico-constitucional del bien jurídico:

Un importante sector de la doctrina comenzó a profundizar en la teoría del bien jurídico en la vía señalada por Von Liszt. El bien jurídico es, de nuevo, procurado en la vía social, en la realidad empírica; sin embargo, para superar los inconvenientes de la fórmula patrocinada por Liszt, se fijan los criterios para la valoración y selección de esos bienes jurídicos, refiriéndolos a las constituciones estatales. (QUIRÓS, 2005).

Según esta concepción, es la Constitución del Estado la que fija la orientación básica para decidir acerca de la función punitiva estatal. De lo que se colige que es la Constitución la que constituye la fuente de los bienes jurídicos. No obstante, dentro de esta propia teoría se han seguido dos direcciones. (QUIRÓS, 2005).

La primera dirección considera a la Constitución del Estado como una fuente global, un orden general de valores supremos, o sea, de suprema jerarquía política, de donde emanan los bienes jurídicos. La segunda dirección, considera los bienes jurídicos emanados de las diversas disposiciones específicas que contiene cada texto constitucional. Según esta corriente, son los preceptos constitucionales los que determinan los bienes jurídicos protegidos penalmente. (QUIRÓS, 2005).

A esta concepción podrían formularse tres objeciones principales: (QUIRÓS, 2005).

- ❖ Aun cuando ella determina que los bienes jurídicos están contenidos en la Constitución estatal, sin embargo ha eludido precisar el concepto de bien jurídico, limitándose a establecer solo relaciones y consecuencias entre bienes jurídicos y valores que prevé la Constitución estatal.
- ❖ La identificación de bien jurídico y derecho fundamental puede desconocer las diferentes funciones que uno y otro concepto tienen en el ordenamiento jurídico.

- ❖ No todos los valores constitucionales necesariamente deben ser protegidos por el Derecho penal y, a la inversa, no todos los bienes jurídicos que el Derecho penal protege deben estar necesariamente contenidos en las normas constitucionales.

4.2.6. La concepción funcionalista sobre el bien jurídico:

Esta teoría fue desarrollada fundamentalmente por los autores alemanes Amelung y Callies.

Amelung partió del criterio de que el límite al legislador en el ejercicio del ius puniendi no podía trazarlo el concepto de bien jurídico, cuya historia, en su opinión, demostraba su inocuidad político-penal. Según Amelung, debía retornarse a la idea que sirvió de fundamento a las preocupaciones liberales de la Ilustración: la “dañosidad social”. Sólo si esta ocurre en la medida necesaria, podía apelarse a la penalización. (QUIRÓS, 2005).

Callies, en cambio, ha aceptado la teoría del bien jurídico, pero ha atribuido al concepto de este un contenido derivado de la función social del Derecho penal. Si el Derecho penal, en opinión de Callies, protege la estructura social, los bienes jurídicos ni pertenecerán a la categoría de los “materiales”, no son “valores”, ni “bienes”, sino aquella estructura social, en general, y las posibilidades de participación que supone, en particular. (QUIRÓS, 2005).

4.2.7. La teoría de la relación social sobre el bien jurídico:

El desarrollo de la teoría del bien jurídico ha sido un proceso progresivo de aproximación del contenido del bien jurídico a la realidad social. Sin embargo, este propósito no ha llegado a culminar de manera satisfactoria. La solución ha sido planteada recientemente por Bustos y Hormazábal (citado por Quirós 2005): “El bien jurídico, afirman, constituye una síntesis concreta de una relación social

dinámica, con lo cual se comprende la posición de los sujetos, las formas de vinculación entre ellos y los objetos, sus interrelaciones y su transcurso dentro del desarrollo histórico del contexto social". (p.188)

La autora de esta investigación comparte el criterio de Quirós Pérez siendo, ambos, partidarios de esta tesis, con independencia de las variaciones, nada esenciales, que puedan separar los respectivos argumentos.

Es innegable que el delito implica siempre una forma de infección de la ley que da lugar a la aplicación de la sanción penal. Sin embargo, el delito no es sólo un fenómeno jurídico (configurado por el orden jurídico), sino también, y en instancia preferente, un fenómeno social (surgido en el proceso de la vida social). De esto puede colegirse que la definición de la infracción a la ley (el delito) como simple transgresión de la norma jurídica representa una idea demasiado simplificada. La noción estrictamente jurídica del delito entrañaría negar el contenido de la norma jurídica. (QUIRÓS, 2005).

El problema confrontado con respecto al bien jurídico ha radicado, precisamente, en que no ha llegado a alcanzarse un nivel satisfactorio de comprensión acerca de lo que existe en la base de toda norma jurídica, es decir, de lo que le confiere a esta su real y esencial fundamento.

Si se acepta que el objeto del delito es lo atacado o amenazado por el sujeto mediante su comportamiento y, por consiguiente, lo que se intenta proteger por el Derecho penal, habrá que llegar a la conclusión de que el bien jurídico no es el propio Derecho, o sea, las normas jurídicas, sino el contenido de esas normas jurídicas, esto es, las relaciones sociales modeladas y consolidadas en dichas normas jurídicas. (QUIRÓS, 2005).

La convivencia social y el orden social reclaman el aseguramiento de ciertas condiciones para que los comportamientos del hombre, y con ello las relaciones

sociales, se materialicen de manera ordenada, valiosa, pacífica, provechosa, útil. Esas condiciones, en tanto son de utilidad para la común vinculación de los hombres en la vida social, se han denominado “bienes” y, en tanto son objeto de la protección por el Derecho penal, “bienes jurídicos”. (QUIRÓS, 2005).

Cada infracción de la ley, incluyendo el delito, atenta no sólo contra las normas jurídicas sino, además, contra las relaciones sociales que constituyen su contenido. Desde este punto de vista, en el nexo entre el contenido (la relación social) y la forma (la norma jurídica), ambos son igualmente esenciales, aun cuando el contenido sea el predominante: la propiedad, como categoría económica, es la relación social de los individuos en lo referente al uso, disfrute y apropiación de los bienes materiales, y como categoría jurídica es el derecho reconocido y asegurado por la ley de poseer, utilizar y disponer de esos bienes materiales. Al ladrón, realmente, lo que le interesa es apropiarse ilícitamente de un bien que no le pertenece y nunca atacar una norma jurídica. (QUIRÓS, 2005).

El problema del bien jurídico ha originado, avece, algunas confusiones en la interpretación de su concepto como amenaza o agresión a las relaciones sociales. Tal confusión se ha suscitado cuando se ha intentado hallar siempre, en todo delito, una relación social real, materializada, completa. Este punto de vista no es exacto ni se corresponde con la teoría de la relación social en su condición de bien jurídico. Las relaciones sociales son vínculos entre los hombres, establecidos en el proceso de su actividad en común; la norma penal las protege no sólo en su fase dinámica, sino también en su estructura, en todos sus elementos esenciales, en los diversos aspectos que conforman esa relación social determinada. (QUIRÓS, 2005).

Toda relación social es, en sí misma, un conjunto de elementos esenciales o eventuales, estructurados de tal manera que forman una unidad: los sujetos, el objeto, la causa, el contenido, los medios materiales, etc. Al protegerse esos diversos elementos se confiere tutela a todo. (QUIRÓS, 2005).

Por ejemplo, mediante el delito de falsificación de documento público se protegen las relaciones sociales certificadas en ese documento en un aspecto característico de estas, o sea, la veracidad y certeza de las relaciones sociales a que se refiere el documento. En los documentos públicos se consiguen de forma directa o indirecta, vínculos entre los hombres: el delito de falsificación de documento público no tutela de manera inmediata las aludidas relaciones, sino de modo mediato, protegiendo la confiabilidad que debe inspirar el documento, carácter que ataca o amenaza el infractor al alertar en todo o en parte ese documento. (QUIRÓS, 2005).

El rasgo determinante para decidir la protección de las relaciones sociales en la esfera del Derecho penal, es el de la peligrosidad social: esta define su magnitud y naturaleza de acuerdo con la relación social protegida y la índole de la conducta infractora. (QUIRÓS, 2005).

De todo lo expuesto Quirós Pérez arriba a la formulación de un concepto, con el cual la autora está de acuerdo: el bien jurídico está constituido por las relaciones sociales (o elementos de las relaciones sociales) que, por su particular interés social, son protegidas por medio del Derecho penal, de los ataques y amenazas materializados por comportamientos considerados socialmente peligrosos. (QUIRÓS, 2005).

5. Protección jurídica al ejercicio de la función de solucionar conflictos de trabajo por el sistema de justicia laboral cubano. Insuficiencias y propuestas de parámetros normativos para su superación.

El Estado tiene dentro de sus funciones esenciales y exclusivas la de administrar justicia, la que, de conjunto con la legislativa y la administrativa, ejecutiva o de gobierno, lo distingue como conjunto de aparatos, órganos, organismos, mecanismos y estructuras que representan los intereses de la clase económicamente dominante en un momento histórico concreto y en una sociedad determinada. Es lo que la teoría montesquiana identifica como poderes independientes del Estado.

En ese sentido podría concluirse que aquellos entes cuyas funciones sean la de administrar justicia son natural y puramente estatales.

La Constitución cubana de fecha 10 de abril del 2019, en su Capítulo VI Garantía de los derechos, artículos 92 y 93, garantiza el acceso a los órganos judiciales a las personas, a fin de obtener una tutela efectiva a sus derechos, al mismo tiempo que reconoce el derecho de las personas a resolver sus controversias utilizando métodos alternos de solución de conflictos.²

La autora de esta investigación considera que esos métodos alternos de solución de conflictos se refieran siempre a casos donde medie acuerdo, concierto, convenio, pero en ningún momento supone se refieran a la participación de órganos no estatales como los de Justicia Laboral en la solución de conflictos laborales.

Por otra parte es de destacar el hecho de que la misma ley de leyes en su Título VI Estructura del Estado, Capítulo V Tribunales de Justicia, señala en sus artículos 147 y siguientes que la función de impartir justicia dimana del pueblo y es ejercida a nombre de este por el Tribunal Supremo Popular y los demás Tribunales que la ley instituye. Sin embargo no se hace alusión alguna a la función que, en ese particular sentido, ejercen los Órganos de Justicia Laboral, ni siquiera cuando precisa que la ley establece los principales objetivos de la actividad judicial y regula la organización de los tribunales, la jurisdicción, competencia, su forma de constitución para los actos de impartir justicia, la participación de los jueces legos y los requisitos que deben cumplir los jueces para poder ser electos.

² Ver Artículo 92 y 93 de la Constitución de la República de Cuba de 10 de abril de 2019. Artículo 92: El Estado garantiza, de conformidad con la ley, que las personas puedan acceder a los órganos judiciales a fin de obtener una tutela efectiva de sus derechos o intereses legítimos. Las decisiones judiciales son de obligatorio cumplimiento y su irrespeto deriva responsabilidad para quienes las incumpla. Artículo 93: El Estado reconoce el derecho de las personas a resolver sus controversias utilizando métodos alternos de solución de conflictos, de conformidad con la Constitución y las normas jurídicas que se establezcan a tales efectos.

Cabría la pregunta: ¿por qué puede decirse que la justicia dimana del pueblo, a nombre del cual la ejerce el sistema judicial? Pues porque el artículo 149 de la propia norma superior establece que los jueces que integran los Tribunales son elegidos, en el caso de los del Tribunal Supremo Popular por la Asamblea nacional del Poder Popular, y los demás del modo que la ley determine. En ese sentido, también los integrantes de los Órganos de Justicia Laborales resultan electos en asamblea de trabajadores según lo dispuesto en el artículo 191 del Decreto 326 Reglamento del Código de Trabajo.

Así mismo se declara en el artículo en el artículo 151 de la Constitución la obligatoriedad del cumplimiento de las sentencias y resoluciones firmes de los tribunales. De igual manera se pronuncia el artículo 177 de la Ley 116 Código de Trabajo respecto a las decisiones del Órgano de Justicia Laboral.

Por otra parte, uno de los bienes jurídicos protegidos por el Derecho penal es la jurisdicción, regulada en el Título II del Código Penal cubano denominado: “Delitos contra administración y la jurisdicción”, funciones vitales para el desarrollo del individuo y de la sociedad. Este Título contiene XV Capítulos, pero solo se enfatizará en aquellos que lesionan el bien jurídico: jurisdicción.

En el primer Capítulo, denominado “Violación de los deberes inherentes a la función pública”, se encuentran regulados los delitos de Desobediencia (Artículo 134) y Prevaricación (Artículo 136-139). El Capítulo II: “Violencia, Ofensa, Desobediencia contra la Autoridad, los Funcionarios Públicos y sus Agentes”, que incluye los Artículos del 142 al 147, regula los delitos de Atentado (artículo 142), Resistencia (Artículo 143), Desacato (artículo 144) y Denegación de Auxilio y Desobediencia (Artículo 145).

Dentro del Capítulo III titulado: “Ejercicio Fraudulento de Funciones Públicas”, se encuentra el delito de Enriquecimiento Ilícito (artículo 150).

El Capítulo IV se denomina: “Cohecho, Exacción Ilegal y Negociaciones Ilícitas”, que contiene los delitos de Cohecho (Artículo 152), Exacción Ilegal y Negociaciones Ilícitas (Artículo 153). El Capítulo V: “Denuncia o Acusación Falsa”; seguido de “Perjurio” y “Simulación de Delito”. El Capítulo VIII: “Ejercicio Arbitrario de Derecho”; el IX: “Encubrimiento”; el X: “Incumplimiento del Deber de Denunciar”; el XI: “Quebrantamiento de Sanciones y de Medidas Cautelares Privativas de Libertad”. El Capítulo XII se denomina: “Infidelidad en la Custodia de Documentos u Otros Objetos”; el XIII: “Incumplimiento de las Obligaciones Derivadas de la Comisión de Contravenciones”; el XIV: “Violación de los Deberes Inherentes al Servicio Militar General” y por último, el Capítulo XV: “Disposiciones Complementarias”.

Los delitos contra la administración de justicia son considerados delitos especiales. Todos ellos requieren en el sujeto activo la cualidad de funcionario público.³ Al mismo tiempo, estos funcionarios, pueden ser objetos directos de esas figuras delictivas.

Según la Ley No. 82 de los Tribunales Populares, funcionarios del orden judicial resultan los Jueces Profesionales Titulares de los Tribunales Populares, los Jueces Profesionales suplentes Permanente, Jueces Profesionales suplentes no Permanentes y los Jueces Legos.

El Sistema de Justicia Laboral cubano está dotado de un conjunto de conductas violatorias preconcebidas, así como de un conjunto de medidas disciplinarias para solucionar esas conductas, además de un procedimiento para imponerlas y otro para recurrirlas en caso de inconformidad. Este procedimiento tiene dos instancias: la prejudicial, llevada a cabo por los Órganos de Justicia Laboral; y la judicial, por los Tribunales Populares.

³ Funcionario público es la persona individual que ocupa un cargo o puesto en virtud de elección popular o nombramiento conforme la ley, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad correspondiente, y dispuesto a una vida económica mediocre.

La función de administrar justicia en la sede judicial cuenta con protección jurídica en el ámbito penal. Por lo que, en materia laboral, solo encuentra protección la administración de justicia que se realiza por el Sistema Judicial en la segunda instancia, quedando desamparada la función de solucionar conflictos de trabajo (medidas disciplinarias y derechos de trabajo) en primera instancia por los Órganos de Justicia Laboral.

Se dice que este desamparo legal se debe a que la función de solucionar conflictos de trabajo no está incluida dentro de la jurisdicción,⁴ teniendo en cuenta que jurisdicción es “la potestad, derivada de la soberanía del Estado (...)” y que al ser realizada por los Órganos de Justicia Laboral, no constituye una función estatal, tal y como la de los Tribunales.

Sin embargo, la jurisdicción, es también: “la potestad (...), de aplicar el Derecho en el caso concreto, resolviendo de modo definitivo e irrevocable una controversia, (...)” En la solución de conflictos de trabajo por el Órgano de Justicia Laboral, se resuelve el conflicto originado entre los trabajadores o entre estos y la administración garantizando la correcta aplicación del Derecho. Además, sus decisiones son definitivas e irrevocables y de obligatorio cumplimiento por las partes para aquellas medidas que no modifiquen el estatus laboral del trabajador.

Se considera que la función del Órgano de Justicia Laboral no es propiamente la de impartir justicia por carecer de los conocimientos necesarios para ello y más bien lo que hace es dirimir conflictos en ocasión de trabajo. Criterio con el cual no está de acuerdo la autora de esta investigación por considerar que al darle solución a un conflicto de trabajo esencialmente lo que se está haciendo, desde el punto de vista racional, es impartir justicia. No debe obviarse el hecho de que para denominar al

⁴ La jurisdicción es la potestad, derivada de la soberanía del Estado, de aplicar el Derecho en el caso concreto, resolviendo de modo definitivo e irrevocable una controversia, que es ejercida en forma exclusiva por los tribunales de justicia integrados por jueces autónomos e independientes.

órgano de tal naturaleza y con esas funciones se utilizó el término de Órgano de Justicia Laboral.

Se argumenta además, que la jurisdicción es una función de carácter público, de igual manera, si se tiene en cuenta el Artículo 168 de la Ley No. 116 de 2013 del Código de Trabajo, uno de los principios procesales que rigen la solución de conflictos laborales es, precisamente, la publicidad pues las comparecencias y otros actos procesales pueden ser presenciados por los trabajadores y, en su caso, por otras personas que no son partes del conflicto.

Se plantea también, que esta función de solucionar conflictos de trabajo, al no ser ejercida por los jueces, no puede ser objeto de esta protección en el ámbito penal. Al respecto, la autora tiene una opinión completamente opuesta: mientras menos experto o “profesional” sea el trabajador a quien se le otorga la responsabilidad de solucionar conflictos laborales, más protección debe dársele, lo cual a todas luces, constituye un problema de elemental consideración. En otras palabras, si se le quiere auxiliar y motivar désele siempre el mayor apoyo y la mejor protección posible.

Por otra parte y siendo útil lo establecido en el Artículo 10 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1909, quedan bajo la denominación general de Funcionarios de Orden Judicial los Magistrados del Tribunal Supremo y Audiencias; los Jueces, cualquiera que fuese su denominación o clase, y sus suplentes respectivos, es decir, sólo los jueces son funcionarios judiciales. (RIVERO & BERTOT, 2013)

Se entiende por juez a aquel abogado que tiene la máxima autoridad en un tribunal de justicia. Es aquel que luego de un análisis exhaustivo de las ideas y las defensas de cada parte (la demandada y la demandante) tiene la capacidad de juzgar libremente y dar penas o libertades según sea el caso. Un juez es aquel que administra la justicia de manera que quede equiparada en los principios morales en los que se basa.

La Ley No. 82 de los Tribunales Populares, en su Artículo 8, denomina a los jueces de forma general como los que integran los tribunales y en ellos imparten justicia cualquiera que sea la instancia en que lo hagan.

El Artículo 8.2 de dicha Ley, en el inciso d) establece a los denominados Jueces Legos, que son aquellos ciudadanos comunes, sin titularidad jurídica, que elegidos como tales por la Asamblea del Poder Popular que corresponda, imparten justicia en las distintas instancias de los tribunales populares, en igualdad de derechos y deberes con los jueces profesionales. Gozan de la misma protección jurídica a la hora de impartir justicia y sin embargo no son juristas.

Por otra parte, los requisitos necesarios para la integración de los Órganos de Justicia Laboral no difieren mucho de los que se le exigen a los jueces. En primer lugar, como se regula en el Artículo 193 del Reglamento del Código de Trabajo, para ser miembro del referido Órgano se requiere ser trabajador de la entidad; tener buena actitud ante el trabajo y ser disciplinado; observar buena conducta social dentro y fuera de la entidad; y no haber sido sancionado por violaciones de la disciplina de trabajo, salvo que se haya rehabilitado. Para ser Jueces Legos, según el Artículo 43.1 de la Ley 82 de los Tribunales Populares, es necesario mantener buena actitud ante el trabajo o ante la actividad de interés social que realice y poseer un adecuado nivel educacional, buenas condiciones morales y gozar de buen concepto público. Razones por las cuales se podría equiparar a los intervinientes en la administración de justicia en el ámbito laboral a los jueces legos.

A pesar de que quieran establecerse diferencias entre la función de administrar justicia en materia laboral por los Tribunales Municipales Populares y la de solucionar conflictos de trabajo (medidas disciplinarias y derechos de trabajo) por los Órganos de Justicia Laboral, más allá de una cuestión semántica, se trata de una misma función, no solo con un mismo propósito sino también con idéntico objeto al tratarse de instancias diferentes pero de tracto sucesivo.

Por otra parte ninguna de las violaciones de la disciplina de trabajo de las tipificadas en la legislación laboral tiene por objeto proteger específicamente la función de solucionar o dirimir los conflictos laborales. Puede pensarse que no es necesario, habiéndose previsto como indisciplina la falta de respeto y el maltrato de obra o de palabra a superiores, compañeros de trabajo o a otras personas en la entidad o en ocasión del desempeño del trabajo.

La autora considera que no es suficiente, pues equipara en peligrosidad la falta de respeto y el maltrato de obra o de palabra que se produzcan en ocasión de las labores habituales que realizan los trabajadores en sus respectivos centros a las que se produzcan en ocasión o debido a la realización de la función específica de solucionar conflictos de trabajo integrando los Órganos de Justicia Laboral, cuando lo cierto es que se trata de una falta de superior connotación merecedora de un castigo más severo que resalte la autoridad de esos integrantes.

Además, igual criterio puede sostenerse, por ejemplo, respecto a la relación que se da entre el verbo rector de los delitos Desacato y Amenaza, en los que, indudablemente, el legislador ha tenido el buen tino de diferenciar la peligrosidad social entre ambos. A todas luces se trata de una relación género especie, donde la especie debe ser la indisciplina que se cometa respecto y contra el trabajador que ejercita la función de solucionar un conflicto de trabajo.

Por supuesto entonces, que no hay una consideración de esa indisciplina como grave, ni tampoco se han incorporado a los reglamentos internos de las entidades.

En atención a todo lo anterior se ponen a consideración propuestas de parámetros normativos para la superación exitosa de la situación descrita.

Una primera propuesta sería criminalizar las conductas socialmente peligrosas cuyos sujetos u objetos directos lo sean los integrantes del Órgano de Justicia Laboral. Es decir, configuración jurídico penal de las conductas que afecten o

pongan en peligro la función que tienen los Órganos de Justicia Laboral de solucionar o dirimir los conflictos laborales. Ello implicaría considerar a la función que realizan dentro de la jurisdicción, al mismo tiempo habría que considerarlos como funcionarios judiciales.

Lo anterior puede lograrse a través de parámetros esencialmente prácticos, a tener en cuenta durante el ejercicio de la práctica judicial. Pero también puede lograrse mediante parámetros normativos, modificando normas jurídicas como el Código penal o a través del dictado de Instrucciones y Dictámenes.

Téngase además en cuenta que la Jurisdicción no es el único bien jurídico tutelado por el derecho penal que pueda guardar relación con el tema: el derecho penal también protege a través del Título X de la Ley 62 Código Penal los derechos laborales, mediante tipos penales tales como: Incumplimiento de normas de protección e higiene del trabajo y la Imposición indebida de medidas disciplinarias.

El único inconveniente al respecto sería la reputación del Derecho Penal como una rama de última ratio, mediante el cual se les da tratamiento solo a las conductas socialmente más nocivas en atención al peligro social que traen aparejado. No obstante, no debe ignorarse la alta peligrosidad que revelan las conductas que atentan contra los integrantes de los Órganos de Justicia Laborales y contra el ejercicio de tan sacrificada función.

Como segunda propuesta, se plantea que el Código de Trabajo y su Reglamento incorpore como indisciplinas de carácter grave, merecedoras de las más severas medidas disciplinarias, aquellas faltas cometidas por los integrantes del Órgano de Justicia Laboral o contra los mismos, en el ejercicio de sus funciones.

De esta forma se homogenizaría el tratamiento en materia laboral a ese tipo de indisciplinas a partir de una consideración semejante y uniforme de la peligrosidad y gravedad de esas faltas.

Por último, también se propone, a falta de las dos anteriores, dejar en manos de los Reglamentos Disciplinarios Internos la propuesta anterior, quedando en ese sentido la iniciativa legislativa en las entidades, en dependencia de la apreciación que en las mismas se tenga de la peligrosidad de esas conductas, a partir de su incidencia en sus entornos respectivos.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El Sistema de Justicia Laboral cubano es sui generis pues consta de dos instancias para la solución de conflictos de trabajo: la primera, llamada prejudicial, que se lleva a cabo por los Órganos de Justicia Laboral, cuyas decisiones constituyen instancia primaria y definitiva para un conjunto de medidas disciplinarias, y primaria solamente para las medidas que modifican el estatus laboral del trabajador y los conflictos por otros derechos, pues si hay inconformidad se eleva a la vía judicial en los Tribunales Populares.

SEGUNDA: En la instancia prejudicial del Sistema de Justicia Laboral cubano la función de solucionar los conflictos laborales se encuentra en manos de los trabajadores y la mayoría de los conflictos se resuelven en el lugar donde ocurrieron, es decir en el propio centro de trabajo. El proceso se caracteriza por el predominio de la forma oral y la publicidad, pues las comparecencias y otros actos procesales pueden ser presenciados por los trabajadores y por otras personas que no son partes del conflicto.

TERCERA: La función de solucionar conflictos laborales solo goza de tutela jurídica en la segunda instancia, o sea, en la vía judicial, pues los Órganos de Justicia Laboral no son considerados órganos que administran justicia debido a que su función no está incluida dentro de la jurisdicción, además de que no es ejercida por jueces, a pesar de que los requisitos que se les exige para el cumplimiento de la misma no son muy diferentes.

CUARTA: Para la solución de esta insuficiencia se sugieren tres propuestas:

1. Criminalizar las conductas socialmente peligrosas cuyos sujetos u objetos directos lo sean los integrantes del Órgano de Justicia Laboral y que tienda a proteger el ejercicio de esa función.

2. Que el Código de Trabajo y su Reglamento incorpore como indisciplinas de carácter grave, merecedoras de las más severas medidas disciplinarias, aquellas faltas cometidas por los integrantes del Órgano de Justicia Laboral o contra los mismos, en el ejercicio de sus funciones.
3. Dejar en manos de los Reglamentos Disciplinarios Internos la propuesta anterior.

RECOMENDACIONES

- 1- Utilizar este material contentivo de los resultados de la investigación realizada para estudios especializados sobre la materia, a partir de la potenciación de investigaciones y cursos que sistematicen sus referentes teóricos en el ámbito nacional.
- 2- Emplear como material de apoyo en las instituciones jurídicas para el mejor desempeño en la práctica judicial o como operadores del Derecho.
- 3- Divulgar la presente investigación, a través de los medios de difusión masiva u otros caudales de información para contribuir a la formación de la cultura jurídica de la población.
- 4- Tener en consideración los resultados alcanzados para futuras modificaciones legislativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABANTO, V. M. Acerca de la teoría de bienes jurídicos. Recuperado de http://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20130208_01.pdf
- ÁLVAREZ, DEL C. A. (2015-2016). Medios autónomos de resolución de conflictos laborales: marco institucional general. Recuperado de <https://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/10498/18768/Marco%20general%20resolución%20conflictos%20laborales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ANÓNIMO. *Método para la resolución de conflictos laborales*. Recuperado de <http://herramientas.camaramedellin.com.co/Inicio/Buenaspracticasespresariales/BibliotecaTalentoHumano/Metodosparalaresoluciondeconflictoslaborales.aspx>
- AREAS, C. G. (2012, 27 de abril). El funcionario judicial. *El Nuevo Diario*. Recuperado de www.elnuevodiario.com.ni/opinion/249466-funcionario-judicial/ (consultado el 8 de marzo de 2019)
- CALVO, R. E. (S/N). La justicia laboral en Costa Rica. En A. R. Ciudad. (Ed.), La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_179370.pdf
- Definición de Juez. Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/juez/>
- ECHERRI, F. F. El Sistema de Justicia Laboral cubano. Apuntes y reflexiones. Recuperado de http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=609
- GARCÍA, R. (2002, abril). Aproximación a los mecanismos alternativos de resolución de conflictos en América Latina. *El otro Derecho*. Recuperado de <https://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/4RosarioGarcia.pdf>

HEREDIA, R. C. (2018, marzo, 23). Órganos de Justicia Laboral de Base, esenciales para el fortalecimiento de la disciplina. Radiometropolitana. Recuperado de <http://www.radiometropolitana.icrt.cu/2018/03/23/organos-justicia-laboral-base-esenciales-fortalecimiento-la-disciplina/>

Jurisdicción. Wikipedia.

LAFITA, N. C. *Justicia laboral: ¿Cómo se solucionan en Cuba los conflictos laborales?* Recuperado de <https://brigadacuba.wordpress.com/pasionaria/trabajo/justicia-laboral/>

LARICO, H, P. *La jurisdicción.* Monografías. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos89/la-jurisdiccion-derecho/la-jurisdiccion-derecho.shtml>

MONTALVO, R. J. Métodos para la solución de controversias laborales en la era global. Recuperado de <http://letrasjuridicas.com.mx/Volumenes/11/montalvo11.pdf>

NÚÑEZ, M. E. La justicia laboral en el Salvador. En A. R. Ciudad. (Ed.), *La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana.* Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_179370.pdf

PARODI, D. Y. (2013). *La mediación laboral una alternativa para la solución de conflictos laborales en Cuba.* Recuperado de <https://capacitacioncgr.jovenclub.cu/wp-content/uploads/2018/03/mediacion-laboral.pdf>

PROCURADURÍA AGRARIA. *Medios Alternos de Solución de Conflictos (MASC).* Recuperado de http://www.pa.gob.mx/publica/rev_60/analisis/medios_alternos.pdf

QUIRÓS, P. R. (Ed.). (2005). *Manual de Derecho Penal I.* La Habana. Editorial Félix Varela.

RIVERO, G. D. & BERTOT, Y. M. (Ed.). (2013). Dictamen No. 300. Acuerdo No. 9 de 10 de enero de 1989. Determinación. Antecedentes. Ley No. 62 de 1987 Código Penal, Anotado con las Disposiciones del CGTSP. La Habana. Edición ONBC.

ROJAS, R. G. & ACOSTA, C. Y. (2015, diciembre). La capacitación de los Órganos de Justicia Laboral de Base y su incidencia en el hospital 14 de junio del municipio de Jobabo, Las Tunas. Caribeña de Ciencias Sociales. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/caribe/2015/12/jobabo.html>

VADO, G. L. Medios alternativos de resolución de conflictos. Recuperado de <https://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/7nuevo.pdf>

VIAMONTES, G. E. (Ed.). (2005). Derecho Laboral Cubano Teoría y Legislación. La Habana: Editorial Félix Varela

ZAPATA, M. E. (2013, marzo, 27). Solución de conflictos laborales. Mundo Empresarial. Recuperado de <http://www.elempleo.com/cr/noticias/mundo-empresarial/solucion-conflictos-laborales-6232>

LEGISLACIÓN CONSULTADA:

LEGISLACIÓN EXTRANJERA:

Constitución de 1991 de Colombia.

Ley de Mediación y Conciliación de Argentina.

Ley 446 de 1998 de Colombia.

Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social No. 7727 del 14 de enero de 1998 de Costa Rica.

El Código de Trabajo de Costa Rica.

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social de El Salvador.

LEGISLACIÓN CUBANA:

Constitución de la República de Cuba de 1901.

Constitución de la República de Cuba de 1940.

Constitución de la República de Cuba de 1976.

Constitución de la República de Cuba de fecha 10 de abril de 2019

Código de Comercio Español de 1888.

Código Civil Español de 1889.

Ley de Cierre en mayo de 1910

Ley de las Comisiones de Inteligencia de Puertos de 1914.

Ley de Accidentes del Trabajo de 1916.

Ley No. 91 de 12 de abril de 1935.

Ley No. 7 de 31 de mayo de 1949.

Ley 10 del 13 de enero de 1959.

Ley 34 de enero de 1959.

Ley 696 del 22 de enero de 1960.

Ley Orgánica No. 907 del 31 de diciembre de 1960.

Ley del Procedimiento Laboral.

Ley 1263 de enero de 1972 sobre maternidad de la mujer trabajadora.

Ley 1272 de 6 de junio de 1974.

Ley 12 de 27 de diciembre de 1977.

Ley 13 de 28 de diciembre de 1977.

Ley No. 49 del Código de Trabajo de 26 de julio de 1985.

Ley 62 Código Penal, de fecha 29 de diciembre de 1987

Ley No. 82 de 1997 de los Tribunales Populares.

Ley No. 105 de 27 de diciembre de 2008 de Seguridad Social.

Ley No. 116 de 2013 Código de Trabajo.

Decreto No. 123 de 1ro.de enero de 1899 del Presidente Mc Kinley.

Decreto 45 “Ley del Servicio Civil” de 1909 y su Reglamento.

Decreto 2605 de 7 de noviembre de 1933.

Decreto Ley No. 3 de 6 de febrero de 1934 complementado por el Decreto No. 827 de 17 de marzo de 1943.

Decreto No. 276 de 27 de enero de 1934.

Decreto No. 798 “Reglamento de los Contratos Referentes al Trabajo y reglas para el despido de empleados y obreros” de 13 de abril de 1938.

Decreto No. 1187 de 24 de abril de 1950.

Decreto 73 de agosto de 1980.

Decreto Ley 40 del 16 de octubre de 1980.

Decreto Ley 121 del 19 de julio de 1990.

Decreto Ley 132 del 9 de abril de 1992.

Decreto Ley No. 176 de 1997 del Sistema de Justicia Laboral

Resolución Conjunta # 1 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del Tribunal Supremo Popular de 4 de diciembre de 1997.

Decreto No. 326 de 2014 Reglamento del Código de Trabajo.

ANEXOS

ANEXO 1

ISSN 1682-7511

GACETA OFICIAL



DE LA REPÚBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

EXTRAORDINARIA LA HABANA, MARTES 17 DE JUNIO DE 2014 AÑO CXII

Sitio Web: <http://www.gacetaoficial.cu/> — Calle Zanja No. 352 esquina a Escobar, Centro Habana

Teléfonos: 878-3849, 878-4435 y 873-7962

Número 29

Página 453

ASAMBLEA NACIONAL DEL PODER POPULAR

JUAN ESTEBAN LAZO HERNÁNDEZ, presidente de la Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba.

HAGO SABER: Que la Asamblea Nacional del Poder Popular, en su sesión de 20 de diciembre de 2013, correspondiente al Segundo Período Ordinario de Sesiones de la Octava Legislatura, ha aprobado lo siguiente:

POR CUANTO: La Ley No. 49 de 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo, y sus disposiciones complementarias, respaldaron hasta su vigencia las garantías jurídicas de los derechos y deberes de trabajadores y empleadores que requieran ser perfeccionados y atemperados a los cambios que se operan en la economía nacional.

POR CUANTO: El VI Congreso del Partido Comunista de Cuba aprobó los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, ratificados por la Asamblea Nacional del Poder Popular, para actualizar el modelo económico cubano, con el objetivo de construir una sociedad socialista próspera y sostenible, cuyo modelo de gestión reconoce y promueve además de la empresa estatal socialista, como forma principal en la economía nacional, otras formas de gestión no estatal y que tiene como fundamento esencial, elevar la eficiencia del trabajo, lo que exige un sistema normativo legal atemperado a las relaciones de producción que en tal sentido se manifiestan.

POR CUANTO: El presente Código de Trabajo consolida y perfecciona las regulaciones que garantizan la protección de los derechos y el cumplimiento de los deberes, derivados de la relación jurídico-laboral establecida entre los trabajadores y los empleadores, fortalece los mecanismos para exigir una mayor disciplina y reafirma la autoridad y responsabilidad de la administración.

POR CUANTO: Esta Ley fue sometida, por decisión de la Asamblea Nacional del Poder Popular, a un amplio proceso de consulta con los trabajadores, los que en las asambleas sindicales celebradas, formularon ciento setenta y un mil seiscientos ochenta planteamientos que dieron lugar a modificaciones importantes de su versión original; resultando respaldado el cambio de la norma vigente por el noventa y nueve por ciento de los consultados.

POR TANTO: La Asamblea Nacional del Poder Popular, en ejercicio de las atribuciones que le confiere el inciso b) del artículo 75 de la Constitución de la República de Cuba, acuerda aprobar la siguiente:

ANEXO 2

CONSEJO DE MINISTROS

DECRETO No. 326

POR CUANTO: La Asamblea Nacional del Poder Popular, en su sesión de 20 de diciembre de 2013, correspondiente al Segundo Período Ordinario de Sesiones de la Octava Legislatura, aprobó la Ley No.116, “Código de Trabajo”.

POR CUANTO: La Disposición Final Primera de la referida Ley No.116 faculta al Consejo de Ministros para que dicte el Reglamento del Código, a los fines de establecer los procedimientos para hacer efectivos los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores.

POR TANTO: El Consejo de Ministros, en el ejercicio de las atribuciones que le han sido conferidas por los incisos j) y k) del artículo 98 de la Constitución de la República de Cuba, decreta el siguiente:

ANEXO 3

ASAMBLEA NACIONAL DEL PODER POPULAR

Ley No. 82

RICARDO ALARCON DE QUESADA, Presidente de la Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba.

HAGO SABER: Que la Asamblea Nacional del Poder Popular, en sesión del día 11 de julio de 1997, correspondiente al IX Periodo Ordinario de Sesiones de la Cuarta Legislatura, ha aprobado lo siguiente:

POR CUANTO: La Asamblea Nacional del Poder Popular, en el XI período ordinario de sesiones de la III Legislatura; celebrado los días 10, 11 y 12 de Julio de 1992, aprobó reformas a la Constitución de la República, referidas, entre otros aspectos, a disposiciones concernientes a los Tribunales Populares, que inciden en normas contenidas en la Ley No. 70, de 12 de Julio de 1990, "Ley de los Tribunales Populares", y que, en tal virtud, requieren ser modificadas, para atemperarlas al texto constitucional.

POR CUANTO: Si bien las disposiciones contenidas en la Ley No. 70 de 1990, ya citada, han contribuido a continuar perfeccionando la estructura, organización y funcionamiento del sistema de Tribunales Populares, las reformas de la Constitución antes señaladas, y las significativas experiencias adquiridas durante estos años de aplicación de la mencionada legislación, hacen necesario continuar desarrollando el proceso de perfeccionamiento del sistema jurisdiccional, de modo tal que siga favoreciendo, por su flexibilidad estructural y orgánica, la solución de las nuevas situaciones que se han venido presentando, al tiempo que con instrumentos y posibilidades actuales se continúe ampliando la eficacia de la actividad judicial, al legarse su mejor desarrollo orgánico, y alcanzarse en el personal de los Tribunales Populares, niveles superiores de estabilidad, con sus necesarias consecuencias de adquirir amplia experiencia y elevada calificación

técnica.

POR CUANTO: Atendiendo a la necesaria coherencia y mayor eficiencia en el orden orgánico de los Tribunales Populares, resulta oportuno reformular aspectos relacionados, entre otros, con sus órganos de dirección y las funciones que les vienen atribuidas, la elección y extensión de los mandatos de los jueces, así como lo concerniente a sus movimientos dentro del sistema de Tribunales Populares, en su función como tales; y la asunción por el Tribunal Supremo Popular de funciones atribuidas por la Ley No. 70 de 1990, al Ministerio de Justicia, referidas a cuestiones económicas y de administración de los Tribunales Provinciales y Municipales Populares.

POR CUANTO: En virtud del principio consagrado en la Constitución de que la función de impartir justicia dimana del Pueblo; y teniendo en cuenta el interés expresado por las organizaciones representativas de los trabajadores, los campesinos, las mujeres, los estudiantes de la enseñanza superior y la población en sentido general, en relación con la institución del Juez Lego, como integrante activo de los órganos de Administración de Justicia, se hace necesario regular la participación efectiva de dichas organizaciones en el proceso de formación de las candidaturas de esos Jueces Legos, para su elección por las respectivas Asambleas del Poder Popular.

POR CUANTO: El número y la trascendencia de las modificaciones que se generan a partir de las citadas reformas, su alcance y las que son de imperativa necesidad realizar, para que resulte un todo legal coherente, evidencian la conveniencia de la formulación de una nueva ley de organización de los Tribunales Populares, en la que se incorporen esos cambios, armonizándolos con aquellas normas, que, por su eficacia demostrada no están requeridas de variación.

POR TANTO: En uso de la facultad que le otorga el Artículo 75, Inciso b, de la Constitución de la República, la Asamblea Nacional del Poder Popular ha aprobado la siguiente:

ANEXO 4

ASAMBLEA NACIONAL DEL PODER POPULAR

Ley No. 62

SEVERO AGUIRRE DEL CRISTO, Vicepresidente de la Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba, en funciones de Presidente por sustitución reglamentaria durante el segundo período ordinario de sesiones de la Tercera Legislatura.

HAGO SABER: Que la Asamblea Nacional del Poder Popular, en su sesión del día 29 de diciembre de 1987, del antes mencionado período de sesiones, ha aprobado lo siguiente:

POR CUANTO: Nuestro derecho socialista tiene que desarrollarse para servir con eficacia creciente a los fines de nuestra sociedad y, de conformidad con este principio, la política penal acordada por el Estado debe reflejar, en esencia, las formas de lucha contra el delito y la delincuencia, atendiendo a las condiciones sociales, políticas y económicas de nuestro país. En consecuencia, las normas penales deben de ser respetadas estricta e inexorablemente por todos los ciudadanos, organismos del Estado y entidades económicas y sociales, por su propia imperatividad, y también por su elevado nivel de comprensión y acatamiento social.

POR CUANTO: En los últimos años el Estado socialista ha establecido y desarrollado vías distintas para prevenir y enfrentar las violaciones de la Ley, lo que significa un progreso importante en la estructuración de un eficaz, armónico y educativo sistema de lucha contra las infracciones de la legalidad y para la formación de una cultura de respeto a la ley, todo lo cual permite extraer actualmente de la esfera penal las conductas que por su naturaleza no constituyen propiamente delitos, y que por su carácter, a los efectos de su tratamiento, deben pasar a otras ramas jurídicas.

POR CUANTO: El régimen de sanciones previsto en el Código Penal por su coherencia, equilibrio y flexibilidad, debe responder a la gravedad de los diversos comportamientos delictivos, de manera que se garantice, al aplicar la sanción, una adecuada individualización de la misma.

POR CUANTO: Resulta conveniente que las modificaciones que se establecen no sean presentadas en un texto aparte, como ley modificativa del actual Código Penal, sino que sean promulgadas, para facilitar su consulta y aplicación, como uno nuevo.

POR TANTO: La Asamblea Nacional del Poder Popular acuerda la siguiente: