



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

Esp. Gerardo Rojas Ramírez
Profesor Asistente

gerardorr@ult.edu.cu

Lic. Yacel Acosta Calderón

Profesor Asistente

yacelac@ult.edu.cu

Universidad Las Tunas, Cuba

RESUMEN

La legislación del período anterior al triunfo de la revolución para regular la solución de los conflictos surgido de las relaciones laborales establecía tratamiento diferente respecto a los trabajadores públicos y privados. El sector portuario poseía sus órganos especiales denominados Comisiones de Inteligencia de los Puertos creada por la ley 9 de junio de 1924, y el sector marítimo la Comisión Nacional de Conciliación, creada por el decreto 1187 de 1950 facultado para conocer y solucionar los conflictos obreros-patronales que se produjeron en los referidos sectores. Las comisiones de cooperación social creada por el decreto del día 3 de febrero de 1934 debía intervenir en los conflictos para evitar las huelgas y los paros patronales, o sea que eran en realidad comisiones de carácter conciliatorios. La ley numero 91 de abril de 1935 establecía la vía administrativa para la reclamación de los derechos laborales y agotadas estas podían acudir al tribunal de garantías constitucionales y sociales creado por la ley 7 de mayo de 1949. Solo mediante la presión del movimiento obrero organizado, se regulo el procedimiento para el despido establecido por el decreto 798 de abril de 1938 que era muy dilatado y falta de garantías para los trabajadores en muchos casos. La constitución del 1940 fue en si un gran paso de avance en lo referente a los derechos de los trabajadores, pero se convirtió en letra muerta ya que no se promulgaron las normas jurídicas complementarias que ponía en vigor sus preceptos constitucionales.

Palabras claves: órgano, justicia, legislación, ley.

INTRODUCCIÓN

El triunfo de la revolución en 1959 significó para los trabajadores y obreros la posibilidad de reconocimiento justo en sus derechos ante sus reclamaciones; así la ley 10 del 13 de enero de 1959, ampliada posteriormente por la ley 34 del 29 de enero de 1959 reconocía el derecho de presentar recursos de revisión ante y las resoluciones dictadas por el ministro de trabajo en materia laboral y seguro social.

La ley 34 del 29 de enero de 1959 por su parte declaró nulos los despidos y las renunciaciones que obedecieron a causales políticas ordenando la reposición y la indemnización a los afectados.

La ley 696 de 1960, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo estructuró la oficina de crisis y conflictos a los que asignó la función de resolver los conflictos laborales.

La ley número 759 del 11 de marzo de 1960 confería al ministerio de trabajo la competencia para solucionar los conflictos que se produjeran como consecuencia de las relaciones laborales entre trabajadores y patronos o sus organizaciones, enunció los principios generales de procedimientos general, clasificó los conflictos y reguló las reclamaciones.

El procedimiento conciliatorio permitió por primera vez, la participación de los trabajadores en la solución de los conflictos. De ahí en adelante los cambios estructurales en nuestra sociedad provocaron la promulgación de legislaciones que establecieron comisiones mixtas compuestas por la administración y trabajadores, como la ley número 938 del 28 de febrero de 1961 y la ley 1022 del 23 de abril de 1964 que establecía las comisiones de reclamaciones, los consejos del trabajo creada a tenor de la ley 1166 del 23 de septiembre del 1964. El Art. 696 de la ley 7 del 19 de agosto del 97, la ley 8 del 22 de agosto del 77 sobre los consejos de trabajo. Cada una de estas legislaciones jugó un importante papel en la dinámica en nuestro desarrollo social.

En el año 1991 se inició en la provincia de Villa Clara una experiencia inédita en todos el país con los Órganos de Justicia Laboral de Base, en el año 1992 mediante el decreto ley 132 se extendió a todo el país la experiencia obteniéndose resultados positivos, lo que aconseja implementarlo de forma

definitiva lo que con algunas modificaciones dio origen al decreto ley 176 del 15 de agosto de 1997 denominado "Sistema de Justicia Laboral" y la resolución conjunta numero 1 de 1997 del Tribunal Supremo Popular y del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Esta investigación tiene como adjetivo fundamental demostrar la importancia que reviste la adecuada capacitación de los Órganos de Justicia Laboral de Base, mediante la comparación de las actuaciones de un órgano bien capacitado en este caso el Órgano de Justicia Laboral de Base del Hospital 14 de Junio con órgano de otras entidades donde la administraciones no han cumplido con lo dispuesto en el Artículo 9 del Decreto Ley 176 de 15 de Agosto de 1997 denominado Sistema de Justicia Laboral.

Por las razones anteriormente expuestas, el problema objeto del presente estudio tiene como base la siguiente interrogante:

PROBLEMÁTICA:

- Insuficiente capacitación de los Órganos de Justicia laboral de base por las administraciones de las entidades laborales en cuanto a sus legislaciones específicas.

OBJETIVOS:

- Demostrar la incidencia de la adecuada capacitación de los Órganos de Justicia Laboral de Base en la legalidad y justeza de sus fallas.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Caracterizar el funcionamiento del Órganos de Justicia Laboral de Base de Hospital 14 de Junio.
- Analizar los logros obtenidos por dicho Órgano de Justicia Laboral de base en la solución de los conflictos laborales en materia de disciplina laboral y de derecho.

El sistema de justicia laboral cubano aprobado por el decreto ley numero 176 del 15 de agosto de 1997 y la resolución conjunta numero 1 del 4 de diciembre de 1997 del Tribunal Supremo Popular y del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social se puede considerar una legislación de vanguardia, teniendo en cuenta las garantías procesales que prevé.

En primer lugar esta formado de forma tripartita, o sea esta compuesto por representante de la administración designado por esta, representantes de la organización sindical y trabajadores de reconocido prestigio elegido en la asamblea general, además del presidente de los Órganos de Justicia Laboral de Base es elegido por la asamblea general de los trabajadores, todo ello garantiza una amplia democracia al momento de formar el mismo.

El sistema de justicia laboral cubano se rige por 8 principios procesales. (Art. 2 del decreto ley) que son:

- a) Inmediatez: por el cual el órgano primario a que corresponde la solución del conflicto esta próximo al lugar donde este se origina.
- b) Comparecencia de las partes: para que los que resuelven el conflicto obtenga mayor claridad de los hechos mediante el conocimiento, en un mismo acto, de los relatos y argumentos de las partes.
- c) Celeridad: en virtud del cual la controversia debe ser resuelta con la mayor rapidez posible, sin que ello implique menoscabo de las garantías procesales debidas a las partes.
- d) Sencillez: que despeja al procedimiento de formalismo y solemnidades innecesarias
- e) Impulso de oficio: ya que la conducción del proceso hasta su terminación se lleva a cabo sin necesidad de instancia de las partes.
- f) Oralidad: por el predominio en el proceso de la forma oral
- g) Publicidad: ya que la comparecencia y otros actos procesales pueden ser presenciados por los trabajadores y en su caso por otras personas que no son partes en los conflictos.
- h) Respeto a la legalidad: en virtud del cual los integrantes de los órgano que resuelven los
Conflictos deben obediencia a la ley, así como el cumplimiento por las partes de las fallas dictado por ellos.

Teniendo en cuenta que las decisiones adoptadas por los órgano de justicia laboral de base 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 status laboral de los trabajadores como son el traslado a la plaza de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distinta con perdida de la que ocupaba el trabajador inciso J del Art 14 del decreto ley 176 y la separación definitiva de la entidad Inciso k) articulo 14 del Decreto Ley se requiere que los miembros efectivos y suplente de dichos órganos de administración de Justicia que estén bien capacitados.

La importante tarea de la capacitación de los órganos de Justicia Laboral de Base recae sobre el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y los organismos de la administración central del Estado y sus entidades.

Al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social corresponde capacitar al Órgano de Justicia Laboral de base 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 corresponden la capacitación de estos órganos en lo relacionado a sus legislaciones específicas y sus reglamento disciplinarios internos.

Por parte del ministerio de trabajo y seguridad social se han efectuado hasta la fecha 12 ciclos de capacitación que abarcan todos los aspectos procesales propios del sistema de justicia laboral así como sobre todo las nuevas legislaciones laborales que han ido surgiendo en todos estos años con lo que se ha logrado un avance significativo en la legalidad de las decisiones adoptadas en la administración de justicia laboral, no ha sido así en todas las entidades laborales donde existe órgano de justicia y podemos poner como ejemplo que a pesar que por mandato de la resolución 188 del año 2006 en su apartado decimonoveno párrafo segundo, las entidades deben entregar copia de su reglamento Disciplinario Interno al órgano de justicia laboral y de base en las mayoría de los casos no se hace , no se capacita en cuanto a los sistema de pago aprobados en cada entidad así como otras legislaciones específicas.

Este estudio abarca el periodo desde enero al 30 de Septiembre del año 2010.

El municipio de Jobabo cuenta con 21 órganos de justicia laboral de base distribuido en distintos sindicatos como son:

Agropecuario y Forestal	2
Educación, ciencia y Deporte	3
Administración pública	4
Turismo	1
Industria Ligera	2
Industria Alimenticia	1
Comercio, gastronomía y Servicio	2
Salud	1
Químico Minero Metalúrgico	1
Trasporte	1
Cultura	1

Hasta septiembre 2010 las administraciones han aplicado un total de 1014 medidas disciplinarias de las que pueden ser demandadas ante los órganos de justicia laboral de base y que fueron como sigue:

- Amonestaciones Pública	452
- Multas	347
- Suspensión derecho de cobro incentiva	22
- Suspensión derecho escalafonario	1
-Suspensión vinculo laboral con la Entidad hasta 30 días	13
-Traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distinta hasta un año con derecho a retornar a su plaza.	36
- Traslado definitivo a otra plaza de menor remuneración o calificación o de condiciones laborales distinta con pérdida de la que ocupó.	33
-Separación definitiva de la entidad	110

De estas medidas aplicadas fueron demandadas ante los órganos de justicia laboral de base la Cantidad de 55 los que fueron resueltos por la misma dentro del término de los 24 días hábiles previsto en la ley.

Ante el Órgano de Justicia del Hospital 14 de Junio de enero a septiembre del presente año se presentaron 34 demanda 29 en materia de disciplina laboral y 5 de mejor derecho.

En lo que respecta a las demandas de disciplina laboral los mismos se resuelven como sigue:

- Con lugar 5
- Sin lugar 21
- Con lugar en parte 1
- Archivadas 2 por disentimiento de la parte recurrente

En materia de derecho se resolvieron 5 como sigue:

- Sin lugar 1
- Archivadas 4 por disentimiento del recurrente

Se hizo una revisión de la documentación del órgano de justicia el que cuenta con el libro de radicación correctamente habilitado y la plantilla del órgano de justicia laboral de base que tiene los datos necesario así como cuenta con las norma legales que rigen el sistema de justicia laboral y las norma legales tanto generales como especifica que rigen las materias de relaciones laborales, salario, y de seguridad social.

Los expedientes formados por el órgano durante el año fueron revisados, o sea 28 los que contienen los elementos siguientes.

- Resolución fundamentada y enumerada en forma consecutiva
- Nombre y apellido y dirección de las partes recurrente y demandada
- En los por cuanto de las resoluciones se reflejan las fecha en que se presenta la reclamación ante el órgano de justicia laboral y de base los hechos que lo motivan y las pretensiones del reclamante.

- Las pruebas practicadas y lo que quedo demostrado en la vista oral efectuada.
- La valoración de los hechos que efectuó el órgano de justicia laboral de base y los fundamentos legales en que basa su fallo.
- En la parte resolutive los procedimientos fueron en los términos siguientes CL, SI, CLP.
- La obligatoriedad de las parte de cumplir de forma inmediata el fallo del órgano en materia de disciplina laboral y en los casos que proceda el derecho de las partes a recurrir el fallo del órgano de justicia laboral de base ante el tribunal municipal popular.
- Fecha de emitida la resolución nombre apellido y firma de los miembros actuantes del órgano de justicia laboral así como de los notificados.
- Lo resuelto por el órgano se ajusta a la ley.

Durante el año no se han recibido quejas sobre el actuar del órgano de justicia laboral y de base del Hospital 14 de Junio ante la Dirección de Trabajo y Seguridad Social ni la Fiscalía así como tampoco ha sido necesario anular ningún fallo.

De lo ante expuesto queda evidenciada la capacitación sistemática de ese órgano de administración de justicia laboral tanto por el especialista de la Dirección municipal de Seguridad Social y de los especialista de la salud, estos últimos en cuanto a la legislación específica del organismo.

CONCLUSIONES

Esta investigación tiene como adjetivo fundamental demostrar la importancia que reviste la adecuada capacitación de los Órganos de Justicia Laboral de Base, mediante la comparación de las actuaciones de un órgano bien capacitado en este caso el Órgano de Justicia Laboral de Base del Hospital 14 de Junio con órgano de otras entidades donde la administraciones no han cumplido con lo dispuesto en el Artículo 9 del Decreto Ley 176 de 15 de Agosto de 1997 denominado Sistema de Justicia Laboral.

En los Órgano de Justicia Laboral de Base de las entidades siguientes UEB Eléctrica, Empresa y Transporte Urbano, al revisar las actuaciones hasta la fecha ejecutada se detectaron las deficiencias siguientes.

- En muchas reclamaciones no se define con claridad las pretensiones del demandante.
- Reclamaciones que no contienen los datos generales del reclamante
- Actas de comparecencia públicas que no reflejan correctamente las declaraciones de las partes y testigos.
- Resoluciones omisas
- Resoluciones donde no reflejan los textos legales en los que basan sus fallas en cuanto a normas específicas de los distintos organismos de la Administración Central del Estado.

Todo lo ante expuesto reflejan que no ha existido una sistemática capacitación a los Órganos de Justicia Laboral de Base por parte de las entidades en cuanto a sus Legislaciones específicas.

RECOMENDACIONES

Una vez realizada un análisis profundo del desarrollo de esta investigación estimamos procedente hacer las recomendaciones siguientes.

- 1-** Que cada entidad confeccione un plan anual de capacitación de lo Órganos de Justicia Laboral de Base.
- 2-** Que las Administraciones de las entidades laborales y las organizaciones sindicales correspondientes garanticen la asistencia de los miembros ejecutivo y suplente de los Órgano de Justicia Laboral de Base a los seminarios programados y citados por la Dirección municipal de Trabajo y Seguridad Social.
- 3-** Que se organicen talleres sobre las normas y procedimientos de la Justicia Laboral.
- 4-** Lograr que los miembros designados y elegidos de los Órganos de Justicia Laboral de Base tengan un nivel cultural adecuado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Constitución de la República de Cuba de 24 de Febrero de 1976
- Ley 7/1977 Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico de Cuba
- Ley No. 116 Código de Trabajo de la República de Cuba. La Habana. Gaceta Oficial de la República. 2014
- Reglamento de actuación de los OJLB. Pág. 74 – 90. Editorial Félix Varela, La Habana 2004.
- Ley 105 sobre la Seguridad Social.
- Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. Pág. 334 – 364. Eulalia Viamontes Guilbeaux. Editorial Félix Varela, La Habana 2007.
- Principios que rigen el Derecho Laboral en Cuba. Pág. 256 – 284. Editorial Pueblo y Educación.
- Decreto Ley No.176, de 15 de agosto de 1997, Sistema de Justicia Laboral. Pág. 18 – 24.
- Decreto Ley No. 246 de 29 de mayo de 2007, de las infracciones de la legislación laboral, de protección, seguridad e higiene del trabajo y de seguridad social. Art. 21- 23 Pág.7 – 10.
- Decreto Ley No. 268, de 26 de junio de 2009, Modificativo del Régimen Laboral. Pág. 3 – 8.