

REFLEXIONES CRÍTICAS AL PROCEDIMIENTO DE JUSTICIA LABORAL ANTE RECLAMACIÓN POR MEDIDA DISCIPLINARIA APLICADA.

MSc. Andrés V. Capote González. Lic. Carlos E. Gómez Abreu

*Filial Universitaria Municipal, Calle 54, Jagüey Grande,
Matanzas, Cuba.*

RESUMEN

La Revolución cubana en su resuelto empeño por garantizar el más amplio y efectivo disfrute de los derechos de cada trabajador, a la vez que impulsa y desarrolla los medios necesarios para la realización de esos derechos, ha organizado y perfeccionado continuamente un sistema abierto democrático y transparente de acceso a la justicia para todas las personas naturales y jurídicas. La piedra angular primaria de la actividad de administración de justicia laboral son los Órganos de Justicia Laboral de Base. Este trabajo reflexiona de forma instructiva mediante la crítica, el procedimiento utilizado ante reclamación presentada por inconformidad de medida disciplinaria impuesta al trabajador, lo cual fue posible realizar a través del examen interpretativo consciente y sistemático de algunos preceptos legales, así como ciertas consideraciones problemática presentadas que sirvieron de apoyo para mover el pensamiento hacia la reflexión científica, a partir la interpretación lógica, psicológica, histórica, gramatical y dialéctico-materialista.

Palabras claves: Consejo de Trabajo; Órganos de Justicia Laboral de Base; tribunal; trabajador, administración.

INTRODUCCIÓN

El Derecho laboral surge en el capitalismo como un instrumento legal para regular las relaciones jurídicas - laborales contradictorias ante los capitalistas y los obreros. Si bien el estudio burgués responde a los intereses esenciales del capitalista, es la respuesta conciliatoria en dependencia del nivel de lucha de clases, a las demandas obreras por lo que la clase obrera es gestora del derecho laboral. El nacimiento de la clase obrera cubana y su organización tuvieron su origen en el surgimiento y desarrollo del capitalismo en la isla.

Al analizar este fenómeno, Sergio Aguirre expresó: “El proletariado es una consecuencia forzosa de la Revolución Industrial que en Inglaterra nace en la segunda mitad del siglo XVIII y que se propaga lentamente al resto del planeta. La invención de máquinas y su empleo en sistemas de producción existentes, comporta una radical metamorfosis en los métodos hasta ahora, usados para fabricar mercancías con destino a los mercados mundiales. Signo distintivo del pasado siglo es, por ello, la gradual desaparición del antiguo artesano y el advenimiento del proletariado”. (Aguirre, 1974).

Partiendo de que uno de los principios generales del Derecho Laboral, éste surge para proteger al trabajador como un derecho paternalista por excelencia, y que la norma ha de interpretarse en caso de duda a favor del obrero, teniendo en cuenta la repercusión de una sanción impuesta a un trabajador, así como la posible vulnerabilidad del mas pequeño de sus derechos.

El objetivo de este trabajo investigativo es la crítica de forma instructiva al procedimiento laboral ante una reclamación presentada por inconformidad de la medida disciplinaria impuesta al trabajador por la administración, lo cual es posible realizar a través del examen interpretativo consiente y sistemático de algunos preceptos legales, así como algunas consideraciones problemática presentadas las que servirán de apoyo en lo sucesivo para mover el pensamiento hacia la reflexión científica, a partir la interpretación lógica, sicológica, histórica, gramatical y dialéctico-materialista.

DESARROLLO

El obrero cubano nace a partir del surgimiento de las relaciones capitalistas de producción fundamentalmente en los sectores de la industria azucarera, la del torcido de tabaco y la cigarrera. Si bien se había producido un vertiginoso avance de estas industrias en la primera mitad del siglo XIX, las condiciones para la organización de los obreros no fueron tan propicias para el proletariado azucarero como para el tabacalero.

Estos últimos estaban concentrados bajo un mismo techo, lo que posibilitaba la comunidad de intereses al estar sometidos todos a las mismas condiciones de trabajo. El obrero azucarero, también masivo, encontró un freno para la unión en la esclavitud no abolida, la que constituía un valladar potente que retardó la organización sindical de los azucareros en relación con los tabacaleros.

El movimiento sindical, en la década del 60, se caracterizó por sus ideas reformistas, de colaboración de clases, y en cuanto a su organización, por la constitución de sociedades de socorro mutuo, basadas en la hermandad y por la organización del primer sindicato que encaminaba sus demandas a mejoras en las condiciones de vida, de trabajo y de

salarios. Esta línea tuvo su concreción en la huelga de 1865, en la que participaron más de 400 trabajadores de dos tabaquerías por afectaciones en sus salarios.

Durante la Guerra de los Diez Años el movimiento obrero languideció debido por un lado a que su dirigencia insular, y por otro, al traslado de muchas fábricas de tabacos a Tampa, Cayo Hueso y Nueva York. En 1869 el gremio de tabaqueros fue disuelto y sus principales figuras fueron obligadas a emigrar. Sólo fue en 1875 cuando el movimiento obrero comenzó a resurgir en forma gremial.

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 lo hallamos 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.

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 fecha 8 de septiembre de 1862.

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.

Sí 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. 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.

Las normas que regulaban las relaciones individuales entre patrones y obreros afines del siglo XIX fueron las establecidas en por el Código Civil de 1889, ya que regulaba algunos aspectos del contrato de arrendamiento de servicios, y el Código de Comercio

en lo relativo a las relaciones de los comerciantes con sus auxiliares y entre los capitanes y sus tripulaciones.

Los conflictos surgidos entre patronos y obreros no contaban con una jurisdicción especial para ser dirimidos, sino que eran conocidos por los tribunales ordinarios creados por la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1886. Todo lo anterior permite reafirmar la consideración expuesta al inicio de este epígrafe acerca de la inexistencia de la legislación laboral y del Derecho Laboral durante la colonización española en Cuba.

La relación jurídica laboral socialista es el vínculo que se establece entre el trabajador y la administrador de la entidad laboral, según el cual una parte (el trabajador) se obliga, a realizar determinadas tareas subordinándose al orden laboral interno de la entidad, en tanto que la otra parte (la administración de la entidad laboral) la cual está obligada a retribuirle por el trabajo realizado en correspondencia con su cantidad y calidad, a crearle condiciones de trabajo favorables para su salud y para lograr una alta productividad del trabajo, así como interesarse por sus necesidades materiales y espirituales.

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

El proceso es “el instrumento con que los titulares de la potestad jurisdiccional cumplen la función que les tiene atribuida constitucionalmente y no es más que un medio con el que se desarrolla el ejercicio del derecho fundamental de los ciudadanos a la tutela judicial efectiva” (Montero, 1982).

La doctrina es parca en este tema, y sobre todo entiende el derecho de sancionar como la facultad del trabajador de castigar al trabajador. (Muñoz, 1983). Sin embargo, Pérez Botija señala que junto al derecho penal laboral, hay también un derecho premial del trabajo y Muñoz Ramón declara el derecho a sancionar como la facultad del patrón disciplinar y premiar a los trabajadores para fortalecer y fomentar el cumplimiento de sus obligaciones. De manera que estos son criterios doctrinales favorables a una visión positiva y negativa de la cuestión disciplinaria, tal como la consideran los autores y que se abundará oportunamente.

Por ello es que las medidas sancionadoras han sido clasificadas por Muñoz Ramón en:

- 1) medidas sancionadoras disciplinarias: constituyen las que se aplican cuando el trabajador comete un incumplimiento. Desde el punto de vista normativo significan la amenaza de una disciplina y como hecho se identifican con la imposición de un castigo. Su imposición no puede ser arbitraria sino de acuerdo a los límites y procedimientos que establezca la ley, lo cual constituye una garantía para la integridad moral del trabajador y para sus derechos laborales. “El trabajador no tiene el derecho a crear las medidas disciplinarias sino sólo la facultad de aplicarlas” nos dice este autor, y continúa: “las medidas sancionadoras disciplinarias, por ende, sólo pueden aplicarse con la métrica y forma reglamentariamente prevista” (Íbíd,270)

2) medidas sancionadoras prémiales: se aplican cuando el trabajador realiza un acto meritorio. Por tanto, normativamente, significan la promesa de una recompensa y como hecho se manifiestan como el otorgamiento de un premio. Se concuerda con Muñoz Ramón que estas medidas facultan al trabajador para reclamar el otorgamiento del premio y obligan al empleador a otorgarlo pues deben:

- ser acordadas con los trabajadores en los convenios colectivos de trabajo,
- ser generales y no privativas,
- ser relacionadas con determinados actos meritorios.
- aplicarse conforme a los procedimientos fijados previamente para su otorgamiento.

La aplicación de cualquier sanción o medida sea del carácter que sea debe cumplir un doble objetivo: debe reprimir o afectar de manera que inhiba toda acción similar y al mismo tiempo debe educar de manera que el infractor del orden interiorice las razones por las cuales no debió cometer dicha conducta. El primer objetivo es el que más rápido se logra, el segundo es más difícil, de un alcance a largo plazo, y a veces es inalcanzable en ciertos sujetos.

Para que una sanción o medida sea educativa tiene que cumplir con un requisito: que sea justa, y esto se logra si su magnitud es realmente la apropiada al caso en cuestión. Una desproporción entre la violación del orden y la medida a aplicar, sea por defecto o por exceso, hará injusta la medida y por ende no cumplirá su carácter educativo, al tiempo que será una burla al orden jurídico y a la colectividad.

Lamentablemente, las administraciones de las entidades laborales, si bien mencionan en la resolución sancionadora haber valorado estos elementos al momento de decidir la medida disciplinaria a aplicar, realmente no lo hacen, lo cual se advierte al confrontar los hechos, las condiciones del sujeto y el resto de los elementos, y toman en cuenta solamente la violación de la conducta y sus consecuencias.

La integración de la Justicia Laboral al Sistema Judicial, no estuvo exenta de profundas discusiones tanto doctrinales como de orden práctico. Estos debates se han mantenido en el decursar de los años con nuevos matices y situaciones. La primera gran discusión giró alrededor del papel que se le asignaría a los Órganos de Justicia establecidos en los centros laborales (Consejo de Trabajo), predominó el criterio que no eran parte del sistema judicial.

Para ello se dictó la ley No. 8 “Ley de Organización y funcionamiento de los consejos de Trabajo”, donde la sola manifestación de inconformidad por parte de la Administración dejaba sin efecto su resolución, quedando evidenciado cuando se promulgó el Decreto Ley 32, de 16 de febrero de 1980, el que se pronunció en el conocimiento de todo lo relacionado con los conflictos de disciplina laboral.

El citado Decreto Ley 32, resolvió un problema que gravitaba sobre la Autoridad Administrativa; el cumplimiento inmediato de las medidas disciplinarias, pero creaba una contradicción, sustraía del conocimiento e influencia del Colectivo laboral, el conflicto disciplinario trasladando todo a la vía Judicial.

Ante ello fue necesaria la sustitución de los Consejos de Trabajos por otro órgano de justicia donde a través Decreto-Ley 176 de 1997, “Sistema de Justicia Laboral” se

instituye el Órgano de Justicia Laboral de Base (OJLB), constando en su estructura funcional con una representación de la administración, el sindicato y un trabajador electo por el colectivo laboral, lo cual le daba una representatividad a todos los elementos que intervienen en los conflictos, permitiendo una mayor coherencia y autoridad, así como proporcionando el conocimiento de los problemas en la base, lográndose el principio de la inmediatez.

Ello constituyó el órgano primario y obligado en la solución de los conflictos, que en materia de disciplina laboral tuviera un doble papel de instancia definitiva para algunas medidas y de inicial por su canal otras ante los tribunales, situación que cambia sustancialmente su valor cualitativo y la solución de importancia para oponerse a una corriente administrativa que pretendía seguir proliferando con procedimientos especiales ajenos al conocimiento de los Órganos de Justicia Laboral.

Esta solución generó algunos cuestionamientos en el orden de su constitucionalidad, no obstante, los Órganos de Justicia Laboral de Base, se pueden catalogar como una expresión de la democracia socialista en el ámbito laboral.

Aunque la Ley No.7 de 1977 del Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral (LPCAL), sentó las bases para el funcionamiento de los Tribunales Populares en la materia laboral, a pesar de las modificaciones que se le han introducido por otras legislaciones (Decreto Ley 32 de 1980; Ley 49 de 1984, Código del Trabajo; Decreto Ley 176 de 1977; Resolución Conjunta No.1 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social – Tribunal Supremo Popular(MTSS-TSP), aun sigue siendo la ley protocolar por su carácter supletorio de las normas generales del proceso civil según el artículo 696, segundo párrafo de la mencionada legislación.

La disposición sexta del artículo 1 de la Ley de Tránsito Constitucional dispuso que la administración de la Justicia Laboral con competencia y jurisdicción para conocer de las controversias que se originen en las relaciones laborales, continuaría a cargo del Ministerio del Trabajo hasta tanto fuera determinado por Ley su integración al sistema judicial vigente, es por ello que en el año 1977, la Ley No. 4 del 10 de agosto, organiza el sistema judicial teniendo en cuenta dicha Ley de Tránsito Constitucional en lo relativo a incorporar la justicia laboral a la competencia de los tribunales populares. De tal manera al referir los objetivos de dichos órganos, incluye el de dirimir las controversias laborales y revisar las resoluciones dictadas por los organismos que forman parte de la administración del Estado.

Por lo que ante las reclamaciones de los trabajadores ante los Órganos de Justicia Laboral de Base, las medidas disciplinarias aplicadas por la administración, no siempre los trabajadores se declaran irresponsables del hecho, sino que admiten su comisión, demandando que la medida que se le impuso fue excesiva y que por ende se le aplique otra de menor rigor en correspondencia con las circunstancias del caso, y únicamente cuando las administraciones valoren justamente los elementos mencionados, disminuirán notablemente las reclamaciones de los trabajadores y sobre todo, los sancionados podrán ser educados por la justeza de las resoluciones sancionadoras.

Basado en uno de sus principios generales primarios en cuanto a que el Derecho Laboral surge para proteger al trabajador, es un derecho paternalista por excelencia y la norma ha de interpretarse, en caso de duda, a favor del obrero. Teniendo en cuenta la repercusión de una sanción impuesta a un trabajador, así como la posible vulnerabilidad

del más pequeño de sus derechos, se examinó mediante la reflexión y la crítica de forma instructiva la legislación vigente al respecto.

- Sobre los Órganos de Justicia Laboral.

Antes de hacer referencia al procedimiento reglamentario empleado por los Órganos de Justicia Laboral de Base, hay que partir de que éste no era el órgano primario para la solución de conflictos laborales cuando se promulgó la Ley 49 “Código de Trabajo, sino los denominados Consejos de Trabajo, tal como aparece el artículo 250, inciso a) de la citada norma. Sin embargo, el vigente Decreto-Ley 176 de 1997, posteriormente promulgado, ya se refiere a los Órganos de Justicia Laboral de Base como: “los encargados de resolver los litigios que, con motivo de la imposición de medidas disciplinarias o el reconocimiento, concesión y reclamación de las obligaciones y de los derechos emanados de la legislación laboral, se susciten entre los trabajadores, o entre estos y las administraciones”. Así lo expresa el artículo 3, inciso a); en relación con el artículo 1 de la mencionada legislación.

El Capítulo III se dedica a explicar la constitución de dichos órganos y sus características generales. El artículo 5 señala que el Órgano contendrá tres miembros efectivos: uno designado por la administración, otro por la organización sindical y el tercero elegido en asamblea entre los trabajadores; cada uno de los cuales tendrá un suplente.

El artículo 6 refiere a que una vez elegido el trabajador y previa designación de los restantes miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base, estos serán presentados en la misma asamblea de trabajadores, donde se procederá a elegir de entre los efectivos al presidente de dicho órgano. Los miembros del Órgano de Justicia Laboral de Base en su primera reunión deciden cual de los otros efectivos desempeñará la función de secretario, teniendo en cuenta su capacidad y preparación. (DL 176; 1997).

Es criterio de los autores, que el designado por la administración nunca debe ser el miembro elegido para este cargo de presidente, en aras de garantizar la imparcialidad de los procesos futuros, la seguridad jurídica del trabajador y los principios de protección y justicia para el obrero, que rigen el Derecho Laboral. En este caso se considera que dicho artículo debería incorporar a su redacción la prohibición antes citada o al menos sugerir que el presidente, siempre que sea posible y aún reuniendo las condiciones necesarias, no sea el miembro elegido para dicho cargo.

Sobre la conformación al momento de la actuación de los Órganos se expresa también la Resolución Conjunta No.1 MTSS-TSP en sus artículos 9, 12, 14, 16 y 17. Es preciso destacar que llama la atención este último referido a la sustitución provisional del miembro que por sí, o por algún pariente suyo, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tenga interés o sea parte en el asunto; evidenciándose el propósito de justeza, imparcialidad y equidad que debe perseguir toda norma legal.

Otro aspecto a tener en cuenta es la incorporación de los miembros del Órganos de Justicia Laboral de Base a seminarios de capacitación y adiestramiento con la legislación laboral necesaria y actualizada, la cual se supervisará por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS), a tenor de lo dispuesto en el artículo 20, párrafo segundo de la Resolución Conjunta No.1 MTSS-TSP. Sin embargo el autor considera

que dicho precepto adolece de falta de imperatividad, toda vez que no establece el mecanismo obligatorio, el momento o las veces en que se llevará a cabo la capacitación; o los responsables directos de su ejecución; lo que trae como consecuencia que se aprecien en la actualidad, irregularidades en cuanto a la preparación y conocimiento jurídico laboral de los integrantes del órgano primario de impartición de justicia en esta esfera.

Por lo que es de exponer las siguientes interrogantes:

- ✓ ¿El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social realmente vela por el cumplimiento de la capacitación del Órganos de Justicia Laboral de Base?
- ✓ ¿Cuál es la línea de trabajo que se sigue con tales propósitos?

Estas interrogantes no son resueltas por la norma procedimental antes citada y en la práctica se evidencia una necesidad de preparar de manera sistemática en la impartición de justicia, la imparcialidad, los principios y el articulado vigente en materia laboral, a los miembros efectivos y suplentes de los Órganos de Justicia Laboral de Base constituidos en el país.

- Reflexiones al procedimiento de reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral de Base por inconformidad ante medida disciplinaria impuesta.

Cuando se suscitan conflictos (no antagónicos, no clasistas), entre las administraciones y los trabajadores, producto de reclamaciones por inconformidad ante una medida disciplinaria impuesta, estos se resuelven primeramente en el Órganos de Justicia Laboral de Base. Sobre el tema la profesora Dra. Eulalia Viamonte Guilbeaux, expuso: “...Administraciones y trabajadores forman parte del pueblo trabajador, a quien pertenece todo el poder de la sociedad, ya que son miembros de la clase obrera o de sus aliados, (...) y todos a su vez son dueños de los medios de producción que integran la propiedad estatal socialista- véase artículos 4, 8, y 15 de la Constitución de la República...”. (Viamonte, 1983)

Por lo tanto no se debe dejar pasar por alto que la disciplina del trabajo existe con el propósito de que la relación jurídica laboral se desarrolle satisfactoriamente y ambas partes cumplan con sus deberes obteniendo a la vez los derechos que les corresponden, de forma tal que la producción, los servicios, o cualquiera que sea la actividad del centro laboral, alcance resultados positivos.

Hay que tener en cuenta que en el socialismo los medios de producción pertenecen a la colectividad, no a la empresa que solo los administra. Se debe observar especial cuidado al imponer una medida disciplinaria que afectará: en algunos casos, la economía familiar del sancionado; y en otros, su moral y estabilidad psicológica.

Por otra parte, se asume lo expresado por el profesor Dr. Miguel Reyes Salías donde: “Ningún tipo de producción puede existir sin una disciplina determinada del trabajo.” (Reyes, s/a/). Sin embargo se tienen algunas reservas en cuanto a determinados preceptos relacionados con la aplicación de las medidas y el modo de protestarlas o manifestar desacuerdo con su imposición.

El artículo 13, del D-L 176/97, faculta a los administradores para poner de forma directa e inmediata las medidas disciplinarias. El segundo párrafo plantea que pueden, antes de

ello, oír el criterio de la organización sindical u otra. Como no existe obligación: ¿Realmente se consulta a dichas organizaciones? Si el Derecho Laboral tiene entre sus principios la protección del trabajador; si la organización sindical y otras de carácter laboral, poseen entre sus funciones este mismo objetivo, la norma antes citada debería expresar la obligatoriedad de oír el criterio de las mencionadas organizaciones y, más aún, de tenerlo en cuenta.

El artículo 14 del propio texto legal establece en su primer párrafo las reglas de adecuación de la sanción que a juicio de los autores son muy generales; pues si bien el ulterior artículo 16 obliga a imponer sanciones de mayor severidad cuando la violación consiste en hechos constitutivos de delito o que atenten contra bienes de la entidad o de terceros, no se dice explícitamente cuándo no deberán imponerse dichas medidas, por ser demasiado severas, en los casos en que la indisciplina cometida sea notoriamente leve.

Así mismo se expresa el artículo 21 de la Resolución Conjunta No.1 MTSS-TSP, la cual plantea: “Las administraciones teniendo en cuenta la naturaleza de la infracción cometida, las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos, los perjuicios causados, las condiciones personales del autor infractor, su historial laboral y su conducta actual, pueden aplicar algunas de las medidas siguientes...” (R.C.No.1, 1977).

En este caso se da una facultad discrecional, que aunque se mueve dentro de otra reglada por los once incisos del propio artículo, donde le permite al administrador imponer libremente cualquiera de las medidas; por lo que muchas veces valora prejuiciadamente o no valora, (al ser parte involucrada e interesada en sancionar), los elementos que plantea el párrafo introductorio del artículo 21. Esto deja una brecha para la imposición de medidas severas aun cuando la indisciplina cometida no sea tan grave, no represente perjuicios de consideración, el infractor sea primario y un obrero ejemplar hasta ese momento.

El artículo 31 de la citada Resolución Conjunta No.1 MTSS-TSP, da acción al trabajador para establecer la reclamación correspondiente ante un miembro del Órgano, dentro de los siete días hábiles siguientes a la notificación de la medida de la que es objeto por violación de la disciplina laboral.

El artículo 34 establece las vías y el traslado de la misma al presidente dentro de los tres días hábiles siguientes. En tanto el artículo 35 permite al trabajador hacerse representar, pero se considera en este caso que es insuficiente dicho apoyo, pues la norma no permite la representación letrada sino por un familiar (dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad), o por un compañero de trabajo. Sin embargo la administración sí cuenta en la mayoría de los casos en la vista pública al menos con el asesoramiento de su consultor o asesor jurídico contratado por la empresa precisamente para tales eventualidades. El obrero, en cambio, no puede contratar a un abogado en este procedimiento primario; si acaso, solicitará consejo sobre aspectos del proceso como: la presentación de pruebas, los términos, u otros al proceso a algún jurista que conozca y que desee ayudarlo.

- Análisis del procedimiento judicial según la legislación vigente.

Según expresado en el libro de texto de Derecho Laboral del Prof. Leocadio Pascual Díaz y Col, “La disposición sexta del artículo 1 de la Ley de Tránsito Constitucional

dispuso que la administración de la Justicia Laboral con competencia y jurisdicción para conocer de las controversias que se originen en las relaciones laborales, continuaría a cargo del Ministerio del Trabajo hasta tanto fuera determinado por Ley su integración al sistema judicial vigente.”(Pascual y col, 1989).

Es por eso que la Ley No. 4 del 10 de agosto de 1977 cuando organiza el sistema judicial tiene en cuenta dicha Ley de Tránsito Constitucional en lo relativo a incorporar la justicia laboral a la competencia de los tribunales populares. De tal manera al referir los objetivos de dichos órganos, incluye el de dirimir las controversias laborales y revisar las resoluciones dictadas por los organismos que forman parte de la administración del Estado.

El artículo 254 b) del Código de Trabajo establece que: “Los Tribunales Municipales Populares conocen de las reclamaciones de los trabajadores por inconformidad con la aplicación de medidas disciplinarias...”. También el D-L 176 se manifiesta sobre ello en el artículo 22. En el 23 refiere el término de 24 días hábiles para que los Tribunales Municipales resuelvan las demandas de inconformidad de las partes respecto a los fallos de los órganos de Justicia Laboral de Base; y el artículo 24 establece a esta instancia como la definitiva en materia de disciplina y de derechos laborales, lo cual concuerda con artículo 52, de la Resolución Conjunta No.1 MTSS-TSP.

Por otra parte esta resolución regula dicho procedimiento en sus artículos del 49 al 52. Llama la atención el artículo 49 que ratifica la reducción del derecho a la posibilidad de apelar, permitiéndose solo en los casos en que la medida consista en traslado a otra plaza de menor remuneración, o condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador o separación definitiva...; cuando a juicio de los autores, debería de ampliarse este derecho al menos a los casos en que la medida sea la referida en el inciso i) del artículo 21, Resolución Conjunta No.1 MTSS-TSP, la cual si bien no modifica definitivamente el status del trabajador, puede hacerlo por un año, afectándolo durante todo ese período. Además sería justo valorar la posibilidad de que la Ley permita recurrir el resto de las medidas comprendidas del inciso a) al h), una vez ratificadas por el Órganos de Justicia Laboral de Base.

El obrero debería tener siempre del derecho procedimental de la acción; la posibilidad de apelar en aras de obtener completa y verdadera justicia, más apropiada y equitativa en el proceso judicial de los tribunales... y no solo cuando la medida modifique permanentemente su status: (Artículo 49 de la Resolución Conjunta No.1 MTSS-TSP).

Para finalizar se abordará el proceso de revisión. Este se recoge en los artículos: 258, del Código de Trabajo; 25 y 26, del D-L 176; 53 y 54, de la Resolución Conjunta No.1 MTSS-TSP.

Los referidos artículos del D-L 176 y la Resolución conjunta indican el término de 180 días posteriores a la notificación de las sentencias de los Tribunales Municipales Populares para conocer de las solicitudes de revisión formuladas por las partes. Además reflejan la extensión excepcional de 180 días más cuando se conozcan hechos de los que no se tuvo noticias antes, o aparezcan nuevas pruebas que incidan en el proceso. Después el Tribunal Supremo Popular evalúa si admite o no la solicitud de revisión, conforme a lo expresado en el artículo 737 de la Ley No. 7, LPCAL. Sin embargo no aparece reflejado el término para que el Tribunal se manifieste sobre la admisión o no de la solicitud del procedimiento de revisión.

Lo anterior unido al año que virtualmente se tiene para presentar dicha solicitud hace que se extienda agotadoramente el proceso, atentando contra los principios que lo rigen (celeridad, sencillez...). Lo que a juicio de los autores la normativa laboral procedimental debe manifestarse sobre dicho término. Recordemos que el Derecho Laboral debe proteger al trabajador. La extensión innecesaria y desproporcionada del proceso de revisión no debe venir a ser un castigo más para el obrero.

Después de reflexionarse críticamente de forma instructiva algunos de los artículos de la legislación laboral vigente referente a la aplicación de medidas disciplinarias a los trabajadores por la administración y específicamente el procedimiento laboral ante los OJLB y tribunales en cuanto a la reclamación por inconformidad ante la medida disciplinaria impuesta, partiendo de la interpretación lógica, sicológica, histórica, gramatical y dialéctico-materialista, el autor arriba a las siguientes:

CONCLUSIONES

La legislación actual no establece que al elegir en la asamblea de trabajadores de entre los efectivos electos, el presidente de dicho órgano sea el miembro designado por la administración, en aras de garantizar la imparcialidad de los procesos, la seguridad jurídica del trabajador y los principios de protección y justicia para el obrero, que rigen el Derecho Laboral.

La necesidad de brindar sistemáticamente una mayor preparación a los miembros de los Órganos de Justicia Laboral de Base constituidos en cada territorio del país, en la impartición de justicia, la imparcialidad, los principios y la interpretación correcta de los artículos en materia laboral.

La normativa laboral no expresa la obligatoriedad de oír el criterio de las organizaciones sindicales y otras de carácter laboral para tenerlo en cuenta antes de que la administración vaya a imponer una medida disciplinaria.

Las reglas de adecuación de la sanción son muy generales, por lo que permiten a la administración imponer con cierta libertad cualquiera de las medidas previstas en la ley; así, muchas veces, esta valora prejuiciadamente, o no valora, los elementos que la norma indica al ser parte involucrada e interesada en sancionar.

El trabajador no puede contratar los servicios de un abogado para el procedimiento primario de reclamación ante los Órganos de Justicia Laboral de Base; sin embargo la administración cuenta en la mayoría de los casos, si no con la presencia en la vista pública, al menos, con el asesoramiento de su asesor jurídico o consultor contratado precisamente para tales eventualidades.

El trabajador deberá tener siempre el derecho procedimental de la acción; la posibilidad de apelar en aras de obtener completa y verdadera justicia, más apropiada y equitativa en el proceso judicial de los tribunales, y no solo cuando la medida modifique permanentemente su status.

La normativa laboral procedimental debe manifestarse sobre el término del Tribunal Supremo Popular para aceptar o no la solicitud de revisión. No debe extenderse innecesaria y desproporcionadamente este proceso en contra de los principios de sencillez y celeridad.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUIRRE, SERGIO “Antecedentes históricos del movimiento obrero cubano”, En: “Ecos de caminos”, Editorial Ciencias Sociales, La Habana. Cuba. p 294. (1974)
- ALVERO FRANCÉS, F. Cervantes. Diccionario manual de la lengua española. Ciudad de La Habana, Editorial Pueblo y Educación. (1976)
- CABRERA DIÉGUEZ, JUANA. Normas básicas que regulan el asesoramiento empresarial. La Habana, Ediciones Organización Nacional de Bufetes Colectivos (O N B C). (2008)
- CASTANEDO ABAY, ARMANDO Y COL. Temas de Derecho Administrativo Cubano, tomo 1. La Habana, Editorial Félix Varela. (2006)
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE CUBA. Ciudad de La Habana, Cuba. (2002)
- DECRETO-LEY 176. Sistema de Justicia Laboral. Ciudad de La Habana. Cuba. (1997)
- GUILLÉN LANDRIÁN., FRANCISCO Y COL Derecho Laboral Parte General. Ciudad Habana, EIMAV Ministerio de Educación Superior. (1985)
- LEY 7 Ley de Procedimiento Civil Administrativo y Laboral. Cuba. (1977)
- LEY 49. Código de Trabajo. Cuba. (1984)
- MONTERO AROCA, JUAN “El proceso laboral” Tomos I y II, 2da. edición actualizada, Biblioteca Procesal, Librería Bosch, Barcelona, España. p. 23. (1982).
- MUÑOZ RAMÓN, ROBERTO “Derecho del Trabajo”, Tomo II “Instituciones”, Editorial Porrúa, S.A. México. p.298. (1983)
- PASCUAL DÍAZ, LEOCADIO Y COL . Derecho Laboral Parte Especial, tomo II. Ciudad Habana, Editorial Pueblo y Educación. p 189. (1989)
- RESOLUCIÓN CONJUNTA NO.1 MTSS-TSP. Normas y procedimientos. Cuba. (1997)
- REYES SALÍA, MIGUEL. Derecho Laboral. Universidad de La Habana, Facultad de Derecho. Cuba. p 86. (s/a)
- VIAMONTE GUILBEAUX, EULALIA. Elementos de Derecho Laboral Cubano, tomo II. La Habana, Ediciones ENSPES, Ministerio de Educación Superior. Cuba. (1983)
- _____ . “El Derecho Laboral Cubano”. Tomo I y II, Editora Nacional del MES, República de Cuba. La Habana. p.138. (1998)