

# **LA MEDIACION LABORAL UNA ALTERNATIVA PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES EN CUBA.**

*Lic. Yassert Parodi Deschappelles1*

1. *Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Vía Blanca Km.3, Matanzas, Cuba.*

## RESUMEN

El reclamo doctrinal referido al respeto de las garantías constitucionales en cualquier proceso, revive y mantiene en vigencia, la necesaria y precisa necesidad de la actualización de nuevas formulas en el orden legislativo: la igualdad de los hombres y mujeres, la justa y debida defensa y la igualdad ante la ley son presupuestos básicos en el orden político-jurídico que trascienden al desarrollo o resultado de cualquier proceso de solución de conflicto; por lo que cualquier proyecto reformador debe comprender indefectiblemente la protección a la gama de derechos que ellos comportan. (Remigio R, 2009)

El Conflicto ya es común para todos en esta era, elemento inevitable en la vida cotidiana, nos enfrentamos a conflicto o controversia, en ocasiones inesperado en otras resultado de discrepancias entre las partes. En orígenes las litis se manifiestan leves y duran lo que un que merengue frente a un colegio como arguye la popular frase y en otros momentos sobrepasan días y meses.

Teniendo en cuenta que desde los postrimeros años del pasado siglo. Se viene utilizando la mediación (familiar, comercial, educacional, penal) y otros medios de solución de conflictos, como alternativas de resolución de litis es una posibilidad loable para la solución de los conflictos laborales la utilización de esta forma rápida, económica y justa. Lo que se trata con la mediación es que los litigantes de forma voluntaria acudan a un tercero por ende neutral mediador, para que de forma participativa, democrática, solidaria y en el compromiso del bien común intente llegar a un acuerdo beneficioso para los afectados.

La presente monografía tiene por objeto demostrar la perspectiva que produciría para los operadores del Derecho y para nuestro ordenamiento jurídico laboral la utilización, de este método de solución de conflictos y disputas, basada en el respeto y la tolerancia, en la aceptación de la diversidad, en la empatía y en la utilización del diálogo como enriquecimiento mutuo y vía para la solución de conflicto (Robines Andrés, 2007).

Aspírese o no, el sistema jurídico de un país, incluyendo la solución de los conflictos, para que este sea eficiente y eficaz, debe atenerse al panorama internacional, a las condicionantes contextuales del entorno político-socioeconómico; puesto que resultaría jocosos su inoperatividad en la ciudadanía su principal destinataria . El cumplir su función y cometido lejos del modernismo y los aires pusilánimes nos conduciría un

contacto real, circundante, concreto y palpable de lo específico de cada escenario laboral.

**Palabras claves:** *Mediación, Conflictos laborales, Derecho Laboral Cubano. Solución de Conflictos.*

---

La Mediación como método alternativo. Fundamentación jurídico- doctrinal para su implementación en el Derecho Laboral Cubano.

Se trata de un método de resolución de conflictos en el que las parte en conflictos de trabajo (Ramírez et al, 2009) derivados de los intereses contrapuestos de las partes, empresarios y trabajadores recurren a una tercera persona imparcial que es el mediador, y éste ayuda a orientar las relaciones de tal forma que las partes en conflicto puedan expresar y articular sus necesidades y sus intereses en un marco de reconocimiento mutuo y búsqueda de soluciones en un horizonte reconciliación. Este conflicto tiene relevancia jurídica cuando se exterioriza, dando lugar a enfrentamientos opuestos por pretensiones antagónicas. Estas controversias que tiene su origen en las relaciones de trabajo, pueden tener una dimensión individual o colectiva .En nuestro contexto estos conflictos se dan en el seno de la relación jurídica laboral (vínculo que se establece entre un trabajador y una entidad laboral, según el cual una parte *el trabajador* se obliga una vez incorporado al colectivo de trabajo, a realizar determinado tipo de trabajo subordinándose al orden laboral interno de la entidad en tanto que la otra parte entidad laboral está obligada a retribuirle su trabajo en correspondencia con su cantidad y calidad, a crearle condiciones favorables para la salud, para lograr una alta productividad de trabajo e interesarse por sus necesidades materiales y culturales.( Pascual et al, 1989)

El conflicto laboral se nos puede presentar individual es el que enfrenta a un trabajador y su empresario, singularmente considerados, sobre pretensiones que tienen su origen en el contrato de trabajo y que repercuten de forma diferenciada y concreta sobre la esfera patrimonial de cada sujeto. Para el profesor español Borrajo, el interés en juego en un conflicto individual es *concreto y personalizado*. Cuando hay acumulación, suma o yuxtaposición de pretensiones de signo individual, estamos lo que la doctrina española denomina conflicto plural. En este supuesto, los trabajadores son afectados *singular y simultáneamente*, por lo que entre ellos puede existir un interés unitario que posibilita su actuación conjunta. En ambos tipos de conflictos la pretensión tiene por objeto un

pronunciamiento concreto de condena o de reconocimiento de una situación jurídica singular.

El conflicto colectivo, por el contrario se origina por el enfrentamiento entre un grupo genérico o pluralidad de trabajadores con uno o diversos empresarios pretensiones que afectan a su interés colectivo o general (Ramírez et al, 2009).

El Código de Comercio Español de 1888 contenía: preceptos que uniformaban las relaciones de los comerciantes con sus auxiliares, los factores, entre otros; normas sobre contratación de las tripulaciones de los buques y de las facultades del Capitán respecto a las mismas.

Además el Código Civil Español de 1889; extensivo para la fiel 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 españolas. En resumen en el período colonial con su Derecho Visigodo, Las leyes de India, y su pensamiento jurídico-filosófico no daban crédito a posibilidades autocompositivas de solución de litigios.

Insaturada la República; La Constitución de la República de Cuba de 1901, no estableció normas protectoras para los trabajadores. En los primeros años de la República Mediatizada la solución de los conflictos del 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. Los conflictos del 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 del trabajo se solucionaban con el Decreto 45 “Ley del Servicio Civil” de 1909 y su Reglamento. La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo de 26 de enero de 1909 estableció el Negociado de Trabajo y Colonización al que correspondían según el artículo 255 la investigación de las contiendas y desavenencias que se produjeran entre patronos y obreros, que pudiesen afectar el bienestar del pueblo de la República, otorgó al Secretario de Agricultura, Comercio y Trabajo competencia para dirimir conflictos del trabajo (Rodríguez. R, 2006).

Para el sector portuario se promulga la Ley de fecha 9 de junio de 1924 que estableció las Comisiones de Inteligencia de los Puertos de la República de Cuba presididas por

juristas e integradas por patronos y trabajadores de las industrias y el comercio del mar. 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. Esta última deberá procurar una conciliación con los patronos y sus representantes a fin de procurar una solución armónica al conflicto, constituyéndose una Junta de Arbitraje, a su vez podían iniciarse y tramitarse en el Negociado de Organizaciones Obreras lo cual quedó establecido en la Circular No. 3 de 19 de septiembre de 1934 de la Secretaría del Trabajo

El Decreto Ley 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.

El Decreto Ley No. 3 de 6 de febrero de 1934 que fue 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. La Ley No. 91 de 12 de abril de 1935 estableció la vía administrativa para la solución de los conflictos individuales del trabajo sobre jornadas de trabajo, salarios, descanso, etc. (con excepción del despido), creándose ante la Dirección General del Trabajo de la Secretaría del Trabajo una dependencia para la búsqueda de soluciones a los conflictos del trabajo (artículo 30: las funciones correspondientes al Negociado de Conciliación serán, entre otras, la adopción de medidas para evitar conflictos del trabajo y buscarle solución rápida y armónica efectuando toda clase de gestión conciliatoria). El procedimiento en la solución de los conflictos señalados no estuvo legislado, la práctica determinó, teniendo como fundamento las reglas generales para incoar expedientes (que no fueron de despidos) que estableció el Decreto de 23 de septiembre de 1888 sobre procedimientos administrativos, vigente en la isla de Cuba por Real Orden de 25 de septiembre de 1888, lo que fue armonizado con reglamentaciones internas de la Secretaría del Trabajo. 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. 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. Este procedimiento tuvo como características que los expedientes de despido de los trabajadores lo iniciaba de forma unilateral el patrono, quien actuaba hasta dictar resolución en primera instancia, en la doble condición de juez y parte.

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” y 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. Fue sólo una declaración formal de derechos y libertades que la sociedad burguesa se encargó de violar, pisotear y dividir. A partir del año 1941 se normó la solución de los conflictos del trabajo, en Cuba, por medio de la conciliación y el arbitraje al establecerse en 1941 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.

Los cuerpos normativos: Decreto 827 de 17 de marzo de 1943; Decreto 960 de 27 de marzo de 1943 y el Decreto 1983 de 2 de julio de 1943 (que revitaliza la jurisdicción y competencia del Consejo Superior del Trabajo para conocer y solucionar los conflictos entre patronos y obreros) fueron paulatinamente sustituyendo algunas legislaciones que solucionaban conflictos del trabajo; sin embargo, por una declaración de inconstitucionalidad se promulga el Decreto 1667 de 14 de junio de 1944 que derogó el Decreto 1983 de 1943, otorgándole vigencia, otra vez, al Decreto Ley 3 de 1934, que se

armonizó con el Decreto 827 de 17 de marzo de 1943, que luego fue modificado por el Decreto 960 de 27 de marzo de 1943.

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.

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 del trabajo se mantuvieron hasta el año 1958, que se fueron derogando paulatinamente.

Esta etapa se caracterizó por una enorme profusión legislativa en materia de solución de conflictos del 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.

La jurisprudencia laboral comparada nos brinda una amalgama de soluciones que bien podríamos valorar y atemperarlo a nuestra realidad si bien nuestro sistema jurídico tiene por objetivo condicionar y orientar socialmente la conducta y el proceder humanos a partir de determinadas normas de convivencia fundamentadas en paradigmas éticos (Hart Dávalos, 2011). Por ejemplo el Derecho Laboral Hispano se tiene que un litigio puede resolverse de varias formas, siendo el criterio predominante que no es el proceso rituario la única forma de su conclusión. La solución a un conflicto puede obtenerse por: la negociación; la mediación la conciliación; el arbitraje; la amigable composición; intervención jurisdiccional; decisión administrativa; comisiones paritarias; la investigación del hecho o las Comisiones de Encuestas; el proceso. Como medios alternativos de resolución de conflictos generalmente se aceptan: la negociación, la mediación, el arbitraje, la conciliación, el proceso y la amigable composición.

Los medios alternativos de solución de conflictos, o RAD ( *Resolución Alternativa de Disputas* ), conocidos por sus siglas en inglés como ADR ( *Alternative Dispute Resolution* ) son considerados por los ordenamientos jurídicos: procedimientos extrajudiciales (no interviene el órgano jurisdiccional) por los que se pueden resolver conflictos (no sólo del trabajo), no sustituyen a este, pero si lo complementan, descongestionan los Tribunales judiciales, convirtiéndose en medios idóneos y efectivos para agilizar y resolver determinadas controversias. Al decir de la profesora Noemi Pucci “obtenção de conflitos com maior rapidez, economia e confidencialidade da que se obteria recorrendo à justiça estatal” (Pucci Antoine, 2007).

Si traspolamos las palabras del profesor Vallet de Goytisoló: “A medios alternativos de solución de conflictos al alcance de todos, tribunales cerrados”.

Es irrefutable por la doctrina jurídica el desarrollo alcanzado de los medios alternativos de solución de conflictos, los cuales dotan a nuestros sistemas jurisdiccionales, de vías, forma y métodos en resolver desacuerdo entre partes, con imparcialidad, inmediatez, y neutralidad. En algunos países de nuestra América Latina, se nos presentan como instancias voluntarias, preestablecidas para la solución de conflictos de trabajo de forma previa y con especial pronunciamiento; en otros como el caso de Argentina se acude como iter previo al órgano jurisdiccional, al mediador de forma obligatoria; en casos como la República Federativa del Brasil, Panamá, Costa Rica y México están las denominadas Comisiones, Juntas o Centros de Conciliación previas a la vía judicial, de carácter voluntario que buscan la solución de la controversia laboral, algunos modelos son organismo de origen administrativos que actúan en instancia única, su integración es tripartita y tienen competencia material en razón de las distintas actividades laborales del país, las decisiones tienen efectos jurisdiccionales, conocen y solucionan todo tipo de contienda laboral admitiendo solo la intervención judicial en la etapa de alzada ante el más alto Tribunal de Justicia a fines de controlar la observancia constitucional. “En Colombia la amigable composición es un mecanismo independiente de solución de controversias, por medio del cual las partes involucradas en un conflicto deciden delegar su solución en uno o más terceros denominados amigables componedores, quienes sin tramitar un proceso y basados en su libre determinación deciden la fórmula de acuerdo que plasman en un contrato de transacción, suscrito por ellos mismos en desarrollo del poder que implícitamente se entiende otorgado por las partes al momento de pactar la amigable composición.



En España, el conflicto de trabajo se acepta como inevitable y consustancial a las relaciones de trabajo (Alfonso Mellado, 2003). Los conflictos individuales del trabajo se solucionan por medio de la jurisdicción laboral, con el correspondiente proceso, en la solución de los conflictos colectivos (procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos); la normativa sobre la solución extrajudicial de los conflictos es dispersa, con procedimientos alternativos de resolución de conflictos regulados por normas estatales, otros por acuerdos intersectoriales de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma y en fin, otros regulados por convenio colectivo: la negociación, la conciliación (obligatoria), la mediación y los arbitrajes: voluntario (Ley de Arbitrajes de Derecho Privado de 5 de diciembre de 1988) e institucional obligatorio (Real Decreto Ley de 4 de marzo de 1977, declarado Constitucional por la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981). Con posterioridad la Ley de Procedimiento Laboral (Real Decreto Legislativo de 7 de abril de 1995, intenta unificar en un solo cuerpo la amalgama de procedimientos estableciendo: Procedimientos regulados por normas especiales (la conciliación y la mediación que en la práctica se desdibuja la diferencia entre ambas); Acuerdos intersectoriales su objetivo son los conflictos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, excluyendo al Estado, entidades locales u organismos autónomos los procedimientos previstos son la mediación y arbitraje. Los laudos o acuerdos tienen eficacia general frente a terceros y por último los procedimientos regulados por convenio colectivo donde se pueden establecer los procedimientos anteriores (Real Decreto Legislativo, 2005).

El profesor Rodríguez Coquet cita que En Canadá prejudicialmente, se realiza un trámite obligatorio sustanciándose la reclamación ante un tribunal administrativo, de carácter tripartito, integrado por representantes de los empleadores y del Estado, con capacidad para resolver las controversias del trabajo, las inconformidades con sus pronunciamientos pueden ser apelados ante un Tribunal de Justicia de tipo civil. En los Estados Unidos de América (Richard Kreindler, 2006) los conflictos del trabajo se solucionan ante jueces de la jurisdicción del derecho común. Italia establece la autocomposición del conflicto por las partes, con la negociación colectiva como preponderante, asumiéndose también la conciliación, la mediación y el arbitraje. Los conflictos de derecho de índole individual y colectiva se solucionan con intervención judicial en tribunales ordinarios. Francia en su Código de Trabajo normó la

conciliación, mediación y arbitraje para solucionar conflictos colectivos de trabajo. Los conflictos colectivos jurídicos e individuales tienen solución judicial, estableciéndose la mediación judicial que puede ser confiada por el órgano jurisdiccional a un tercero. En Alemania todos los conflictos individuales y colectivos se solucionan en los tribunales de trabajo, exceptuándose los de intereses que se solucionan con remisión a los Convenios Colectivos de Trabajo.

Con anterioridad el mencionado profesor se sumaba al criterio del profesor Español Elías González – Posada Martínez de la Universidad de Valladolid: que no puede asegurarse con plenitud la existencia de modelos generales de referencia en la solución de conflictos del trabajo, toda vez que el espacio que ocupe el sistema de relaciones laborales, los sujetos, las relaciones que se establezcan entre ellos y las reglas que se crean, son diferentes en función de variables de naturaleza cultural, política y jurídica, sometidas todas ellas a cambios, según las circunstancias políticas, económicas y sociales. Con fines meramente clasificatorios, se pueden establecer modelos teniendo en cuenta el grado de intensidad con que se advierte el papel del Estado y de los sujetos colectivos, en la configuración de un sistema de relaciones laborales, teniéndose un abstencionismo estatal donde el protagonismo lo asumen plenamente las distintas fuerzas sociales (Estados Unidos de América ( \*La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (*National Labor Relations Board* -NLRB) existe para resolver disputas obrero-patronales en industrias que afecten el comercio interestatal. Sus funciones principales son determinar cuándo una unión obrera ha obtenido el endoso de la mayoría de los obreros de un patrono y cuándo el patrono o la unión han incurrido en prácticas proscritas por la ley), Reino Unido de la Gran Bretaña, Canadá e Italia), con niveles de compromiso estatal por la presencia notable del Estado en las relaciones laborales (Francia) y el tercero por tener el Estado un papel subsidiario con respecto al que desarrollan las fuerzas sociales (Alemania).

De forma preliminar, concluyo que la apuesta a favor de un sistema de solución de la conflictividad laboral, basado en la autonomía de la voluntad suele implicar la articulación de una secuencia ideal de medios de autocomposición

---

Los métodos autocompositivos brindan la posibilidad de que las partes resuelvan por sí misma el conflicto, siendo protagonistas. Por su parte en los heterocompositivos, la decisión sobre el conflicto proviene de un tercero y las partes solo proveen o suministran información al mismo.

El término <<autocomposición>> hace referencia a la solución de un conflicto obtenido mediante acuerdo por los propios contendientes. La autoría del término se atribuye al procesalista CARNELUTTI, F., quien, en su obra « Sistema di Diritto Processuale Civile (vol. I, Cedam, Pavoda, 1936, num. 55), lo utilizó para referirse a todos aquellos que suponían la superación de un litigio por las propias partes, al margen del juez. Desde esta perspectiva la autocomposición se asemeja a la autotutela, aunque a diferencia de esta, en que los conflictos concluyen prevaleciendo la opinión de una de las partes; el resultado perseguido en la autocomposición es el acuerdo de voluntades obtenido mediante el sacrificio mutuo. Alcalá-Zamora y Castillo, N., « Proceso autocomposición y autotutela (Contribución al estudio de las formas del proceso), (UNAM, 1970). En la autocomposición, el conflicto se resuelve como subraya MONTERO AROCA, J., por obra de los propios contendientes, aunque pueda intervenir un tercero que en cualquier caso no impone su solución a las partes. En la heterocomposición, en cambio, el conflicto no es resuelto por las partes, sino por el tercero que actúa *supra* partes quedando estos obligados jurídicamente por su decisión, bien por haber alcanzado un compromiso previo de sumisión o por obra de la ley. La conciliación previa o extrajudicial en el proceso laboral, (Valencia, 1999).

Cuyo primer momento o estadio queda confiado a las partes propiamente dicha, que desplegaran una negociación sin intervención de terceros; es decir libre, directa en pos del acuerdo, excepto la parte acordada por los litigantes que hará respetar las reglas de negociación. Agotada la negociación directa, han de utilizarse los instrumentos y cauces creados por los interesados para la composición del conflicto, como los procedimientos internos de reclamaciones, las comisiones paritarias y los medios voluntarios de composición en los que participa un tercero imparcial o varios, cuyo fracaso daría por concluida la secuencia autónoma citada abriendo paso a la heterocomposición judicial-laboral.

Los caracteres sustanciales del Derecho del Trabajo o Derecho Laboral, obligan a diferenciar el derecho procesal laboral del procesal civil, diferencias que vienen dadas por la naturaleza propia de ambos, uno privado y otro público; el Derecho del Trabajo tiene su génesis en la búsqueda de la solución de los conflictos laborales, los que reflejan una contrariedad en las relaciones en el ámbito del trabajo, que entorpecen, de una forma u otra, el desarrollo de la actividad productiva o de los servicios que obligan al intervencionismo del poder público. Por lo tanto, su solución debe ser pronta; de lo

contrario, resultaría sin objetividad, en algunos supuestos, incluso inútil seguir un proceso laboral para encontrar una solución al conflicto, pues sus efectos resultarían tardíos, cuando ya resolver la litis no tiene sentido alguno, como sería la reclamación formulada para el disfrute de vacaciones, cuando se le pospone al trabajador en el tiempo previamente conciliado y planificado, o el mejor derecho a un curso de calificación que obviamente no espera la solución de la inconformidad planteada para comenzar, o cuando un trabajador se niega a realizar una labor alegando que constituye un peligro para su vida. Múltiples pueden ser los ejemplos que en esta materia justifican la necesidad de que el conflicto se resuelva con inmediatez y premura; y, si bien es cierto que la celeridad debe caracterizar la actividad jurisdiccional en cualquiera de sus especialidades, en el derecho laboral supone la razón misma de su existencia (Morales Noelia, 2006). Para los profesores Lidia Guevara y Raudilio Marín consultados en la UNJC en fechas 19 y 21 respectivamente de diciembre del año en curso; las formas de solución de conflictos a través de los métodos autocompositivos no tienen cabida en el Derecho Laboral porque es un derecho público y que como forma de solución conflictual se encuentran estrechamente ligados a la autonomía de la voluntad. Semejante posición asume la profesora titular Viamontes Gilbeaux, reafirmando que los derechos laborales y de seguridad social son el resultado de las sangrientas luchas de la clase obrera y del movimiento obrero internacional, su carácter irrenunciable y el innegable carácter protectorio en cuanto a la aplicación de la norma más favorable, la condición más beneficiosa y la duda siempre a favor del trabajador(a).

Nuestro modelo de solución de conflictos laborales no es perfecto, pero los agradecidos miramos la luz, sobre los desagradecidos que solo miran las manchas. Contamos con órganos legitimados para la solución de los conflictos laborales: los OJLB y los Tribunales Populares (Artículo 3 Decreto-Ley 176, de 15 de agosto de 1997, "Sistema de Justicia Laboral"). Revisando la legislación laboral patria vigente; la solución de los conflictos laborales reconoce: el conflicto laboral individual (imposición de medidas disciplinarias, reconocimiento, concesión y reclamación de las obligaciones y de los derechos emanados de la legislación laboral y seguridad social entre trabajadores o entre estos y la administración; establece que OJLB es el órgano legitimado, primario y obligado en la solución de los conflictos laborales, es además la instancia definitiva con respecto a los conflictos surgidos por la aplicación de las medidas que no modifican, o lo hacen por un período determinado de tiempo la situación laboral del trabajador, y la inicial, con respecto a las inconformidades por la aplicación de medidas que cambian

con carácter definitivo, dicha situación laboral) el Decreto-Ley 176, de 15 de agosto de 1997, “Sistema de Justicia Laboral” al no ser propiamente una legislación de normas puramente adjetivas, peca de escueto y deja sin resolver cuestiones esenciales para cumplir las reglas de un debido proceso. Los conflictos colectivos de trabajo (por la negociación colectiva o el Convenio Colectivo de Trabajo) se solucionan por medios alternativos: la conciliación y el arbitraje, no voluntarios, sino obligatorios. La promulgación del Decreto Ley No. 229 “Sobre los Convenios Colectivos de Trabajo” de 1 de abril del 2002 y su Resolución No. 27/2002 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 22 de junio de 20002 “Reglamento para la aplicación del Decreto Ley No. 229 de 1. de abril del 2002, sobre Convenios Colectivos de Trabajo” han estipulado como única vías extrajudiciales: la conciliación y el arbitraje, con la peculiaridad que en la solución de un mismo conflicto (negociación colectiva) se han de utilizar las dos formas, pero con carácter obligatorio. El artículo 17 del mencionado Decreto Ley No. 229 del 2002 establece: “Las discrepancias que surjan en el proceso de elaboración, modificación, revisión o durante la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo, sobre interpretación de sus estipulaciones o incumplimiento de sus cláusulas, después de agotado el procedimiento conciliatorio descrito anteriormente serán sometidos al arbitraje de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo con la participación de la Central de Trabajadores de Cuba y las partes interesadas. La decisión que se adopte es de obligatorio cumplimiento”.

La Resolución No. 27/2002 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estableció en su artículo 8: “Las discrepancias que surjan en el proceso de elaboración, modificación, revisión o incumplimiento de los Convenios Colectivos de Trabajo, si no se adoptan las medidas necesarias para su solución, son sometidos al nivel inmediato superior de la administración y de la organización sindical que determine el sindicato nacional correspondiente, a fin de que por dichas instancias se propicie la solución que corresponda en el término de hasta treinta días hábiles”; su artículo 9 complementa el procedimiento normando: “De no lograrse solución conciliada a las discrepancias descritas en el artículo anterior, la administración y la organización sindical interesadas, ambas o por separado, someten el caso, mediante escrito, al órgano de arbitraje constituido a ese efecto e integrado por un representante de la Filial de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo que corresponda, que lo preside; un representante de la Central de Trabajadores de Cuba en el nivel provincial y un representante del organismo de la Administración Central del Estado, órgano estatal o entidad nacional

designado al efecto, cuando se trate de Convenios Colectivos de Trabajo acordados en las entidades referidas en el artículo 4 del Decreto Ley. El órgano de arbitraje elige de entre los restantes miembros a su secretario”.

En resumen, las formas autocompositivas en nuestro sistema de justicia laboral son: la conciliación y el arbitraje; se centran en un proceso conciliatorio previo, que de no solucionar el conflicto laboral colectivo, las partes acuden un órgano arbitral impuesto no seleccionado por las partes, sin posibilidad de escoger a los árbitros. No diviso en estos “métodos alternos para la solución de disputas”, su popularidad moderna basada en una multiplicidad de factores o percepciones entre las que podemos mencionar la mayor simpleza procedimental, más fácil emplazamiento, mayor neutralidad, más rápido desenlace, mayor confidencialidad y métodos más simples para la ejecución de los laudos.

## **CONCLUSIONES**

La Mediación Laboral es un modelo de solución de conflictos, en que las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación.

El objetivo principal de la Mediación Laboral es incorporar en el ámbito de las relaciones laborales, una cultura de diálogo y colaboración, a través de la búsqueda pacífica de acuerdos y de solución a los conflictos colectivos.

## **VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN LABORAL**

Es un proceso voluntario, pues se funda en la libertad que las partes se otorgan para definir su incorporación y permanencia en el proceso, así como llegar o no a un acuerdo durante el desarrollo del mismo. Es gratuito. Minimiza el costo social que implica las relaciones desmejoradas y las consecuencias negativas que pueda originar el conflicto. Ofrece descongestión en los órganos jurisdiccionales, supone una menor saturación de estos y por ende menos radicación. Se desarrolla en un ambiente de respeto mutuo. Facilita el mejoramiento de las relaciones laborales. Promueve la activa participación de las partes en la búsqueda de soluciones. Mejora la transparencia de la comunicación. Menor daño emocional.

## **MATERIAS POSIBLES DE MEDIAR**

Entre otras, pueden tratarse en mediación laboral, conflictos relativos a jornadas de trabajo, cambios de turno, reglamentos internos, prácticas antisindicales y desleales en

la negociación colectiva, climas laborales e interpretación de cláusulas de contratos, siempre que afecten a un colectivo de trabajadores(as).

## **BIBLIOGRAFÍA**

ALFONSO MELLADO, C.L. “*Proceso de conflicto colectivo* “.Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, España.2003.

GUASP, Jaime: *Derecho Procesal Civil*. Madrid, Editorial Instituto de Estudios Políticos, 1956.

MENDOZA DÍAZ, Juan: «La prueba en el Proceso Civil», en *Justicia y Derecho*, No. 5, diciembre de 2005, pp. 38-51.

MORALES. N: “*Necesaria autonomía del procedimiento laboral en cuba*”, en ponencia presentada III Encuentro de Justicia y Derecho, Revista justicia y derecho, No.7, año.5, diciembre ,2006.

PASCUAL. D. LEOCADIO Y OTROS: “*Derecho Laboral. Parte Especial* “. T II, Editorial Pueblo y Educación, 1989.

RAMÍREZ M., JUAN M Y OTROS: “*Curso de Derecho del Trabajo*”. 12 Edición, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, España.2003.

## **LEGISLACIÓN**

Código de Trabajo, de 28 de diciembre de 1984.

Decreto-Ley 176, de 15 de agosto de 1997.

Dictamen 122, de 10 de marzo de 1981, del Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular.

Dictamen 239, de 29 de octubre de 1985, del Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular.

Dictamen 323, de 2 de abril de 1991, del Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular.

Ley de Procedimiento Civil y Administrativo, de 4 de enero de 1974.

Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral, de 19 de agosto de 1977.

Resolución Conjunta No.1, de 4 de diciembre de 1997, del Tribunal Supremo Popular y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Decreto-Ley 176, de 15 de agosto de 1997, “Sistema de Justicia Laboral”

Decreto Ley No. 229 “Sobre los Convenios Colectivos de Trabajo” de 1 de abril del 2002

Resolución No. 27/2002 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 22 de junio de 2002 “Reglamento para la aplicación del Decreto Ley No. 229 de 1. de abril del 2002, sobre Convenios Colectivos de Trabajo”