

LA MEDIACION UNA ALTERNATIVA PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES EN EL SECTOR PRIVADO EN CUBA

MEDIATION AN ALTERNATIVE FOR THE SOLUTION OF LABOR CONFLICTS IN THE PRIVATE SECTOR IN CUBA



C. Yaelsy Lafita Cobas¹

Introducción, 1. La Mediación como método alternativo. Fundamentación jurídico-doctrinal para su implementación en el Derecho Laboral Cubano. 2. La solución de conflictos en Cuba. Generalidades, Conclusiones, Bibliografía. Fecha de recepción: 28-05-2020, Fecha de aceptación 23-06-2020.

¹ Dra. en Ciencias Jurídicas, MSc. en Asesoría Jurídica. Diplomante en Derecho Empresarial, Recursos Humanos, Perfeccionamiento Empresarial y Gestión y Dirección Empresarial. Directora de Capital Humano de la Empresa Geominera Oriente y Profesora Titular a tiempo parcial de la Universidad de Oriente en la Facultad de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales, en Santiago de Cuba, Cuba, email: laguajiradelyunque@gmail.com. Posee varias publicaciones en español, inglés y francés. Ha participado en disímiles eventos científicos nacionales e internacionales. Conferencista internacional en Universidades de Perú, Ecuador, Nicaragua y España.

RESUMEN

El trabajo por cuenta propia es una modalidad laboral que gana cada día más significado en la vida económica cubana y de ahí los esfuerzos de las autoridades por buscar nuevas vías para su perfeccionamiento, en especial en el campo jurídico. El número de trabajadores por cuenta propia sobrepasa a más de medio millón de personas y de ellos el 23 % son trabajadores asalariados que tienen una relación jurídica laboral con sus empleadores, con los cuales se genera conflictos estableciéndose como única vía para solucionar los mismos la vía judicial, sin que se dé la posibilidad de la utilización de medios alternativos para la solución de estos, siendo preciso realizar un estudio que permita demostrar a través de un análisis histórico, teórico doctrinal las ventajas que reporta la utilización de métodos alternativos para la solución de conflictos laborales en el sector privado en Cuba con especial énfasis en la mediación laboral por las ventajas que la misma reporta.

Palabras claves: sector privado, relaciones laborales, conflictos y métodos alternativos.

MEDIATION AN ALTERNATIVE FOR THE SOLUTION OF LABOR CONFLICTS IN THE PRIVATE SECTOR IN CUBA

SUMMARY

Self-employment is a work modality that earns more meaning every day in Cuban economic life and hence the efforts of the authorities to seek new ways to improve it, especially in the legal field. The number of self-employed workers exceeds more than half a million people and 23% of them are salaried workers who have a legal employment relationship with their employers, with whom conflicts are generated establishing themselves as the only way to solve them the way judicial, without giving the possibility of the use of alternative means for the solution of these, being necessary to carry out a study that allows to demonstrate through a historical, theoretical doctrinal analysis the advantages that the use of alternative methods for the solution of labor conflicts in the private sector in Cuba with special emphasis on labor mediation because of the advantages that it reports.

Keywords: private sector, labor relations, conflicts and alternative methods.

INTRODUCCION

Los conflictos están presentes en todas las esferas de la vida del ser humano y una vez que se establecen relaciones jurídicas esto trasciende más allá de la vida personal, pues entra a jugar un rol importante el derecho en la solución del mismo.

Las relaciones laborales que nacen de la existencia tácita o expresa de un contrato de trabajo no están exentas de la existencia de un conflicto lo que conlleva a la búsqueda de las vías necesarias para solucionar los mismos, por tanto, es preciso adoptar las medidas que conlleven a agilizar dicho proceso en pos de la tutela efectiva de los derechos laborales de los trabajadores.

A partir del 2010 se permitió de manera legal en Cuba, la utilización de fuerza de trabajo para el desarrollo de determinadas actividades en el sector privado, aunque mal denominados trabajadores por cuenta propia al igual que los titulares de las patentes autorizadas, lo cierto es que se convirtieron en trabajadores dependientes de sus empleadores, legitimándose esta relación jurídica laboral partir del año 2014 con la promulgación de la Ley No. 116, Código de Trabajo, al reconocerse la relación de trabajo entre personas naturales, existiendo de una parte el empleador y de la otra el trabajador.

Este sector que crece cada día y en el que se emplean más de medio millón de personas, donde el 23 % de ellos constituyen trabajadores asalariados ha venido ganado protagonismo dentro de la economía cubana y generando conflictos aunque aún no generalizados son perceptibles y no debemos perder de vista su solución, estableciéndose como única forma de resolver los conflictos la vía judicial sin que se de la posibilidad de dirimir los mismos a través de la utilización de métodos alternativos de solución de conflictos tal y como sucede hoy en varios países de la región y del mundo que han experimentado cambios importante en los diseños y estrategias en la justicia laboral debido al descrédito generado por la lentitud en los procedimientos judiciales y el no cumplimiento de sentencias o laudos, todo ello permitiría una mayor agilidad en la solución de los mismos.

Por tales motivos el presente trabajo persigue como objetivo demostrar a través de un análisis histórico, teórico doctrinal las ventajas que reporta la utilización de métodos alternativos para la solución de conflictos laborales en el sector privado en Cuba con especial énfasis en la mediación laboral por las ventajas que la misma reporta.

Se utilizaron los métodos de análisis, síntesis, inducción, deducción, histórico-lógico, teórico- jurídico, exegético-jurídico y revisión de documentos.

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

Los conflictos tienen 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 ya sea con empleador estatal o con empleador privado.

El conflicto laboral se nos puede presentar en tanto individual como colectivo, el 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).

La forma más usual para la resolución de conflictos laborales en Cuba es por la vía judicial y se ha abordado fundamentalmente a través del estudio y aplicación del derecho procesal, sin que se de otra alternativa para la solución del conflicto.

Al decir de FOURNIER DUHARTE el Derecho Procesal es el que coloca la contradicción dentro de la administración de justicia al convertirlo en litigio, por la acción dinámica de las pretensiones contrapuestas de las partes y los actos procesales del tribunal hasta resolverlo mediante una sentencia (2013, p.14).

Sin embargo, hoy se experimenta en el mundo un giro hacia la solución de los conflictos laborales a través de medios no adversariales. Tal y como refiere GOZAINI (2001, p.50), cuando hablamos de conocer el conflicto para negociar sobre el mismo, relegar la dimensión personal para encontrarle ventajas compartidas y olvidarse del éxito individual para solidarizar las soluciones, estamos pensando en la estimativa social que tiene los acuerdos que pacifican rápidamente la crisis. Coincidiendo con el criterio de LEDESMA NARVÁEZ, se trata de que el proceso judicial no sea la única opción que se valore en la solución del conflicto, sino que deben privilegiarse otras alternativas atendiendo a las circunstancias y naturaleza de cada conflicto a operar (2000, p. 50).

Se trata entonces de que se de la posibilidad que las partes puedan en cualquier momento escoger el método para disipar la litis, con el objetivo de lograr un resultado satisfactorio, utilizando los métodos alternativos para la solución de conflictos ya sea la negociación, la mediación o el arbitraje.

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 NOEMI PUCCI *“obtenção de conflitos com maior rapidez, economia e confidencialidade da que se obteria recorrendo à justiça estatal”* (PUCCI ANTOINNE, 2007).

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

La Organización Internacional del Trabajo, ha recomendado que los procedimientos de mediación y conciliación proporcionan a las partes en litigio reducir las reclamaciones a proporciones justas, facilita el acuerdo entre las partes evitando así los gastos que traería el proceso y asegura un arreglo razonado basado en la buena voluntad de las partes. Sobre este aspecto recomendó incluir en los ordenamientos jurídicos laborales, los métodos alternativos de resolución de conflictos.

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.

La práctica ha demostrado que en ocasiones los tribunales no son capaces de resolver el conflicto con la rapidez necesaria, partiendo de la sobrecarga que presentan. Por lo que solucionar las diferencias extrajudicialmente de manera consensual puede ser más recomendable y práctico, en este caso las partes son las dueñas de sus propios problemas y pueden decidir la forma en que lo

resolverán, optando por una variedad de métodos para ello y no precisamente contando con el proceso judicial como única alternativa.

Los métodos autocompositivos brindan la posibilidad de que las partes resuelvan por sí misma el conflicto, siendo protagonistas con o sin la presencia de un tercero, encontrándose dentro de estos la negociación, la mediación y la conciliación. 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.

La negociación es la forma más simple, antigua y frecuente en la solución de conflictos. Se realiza por acuerdo entre las partes para dar por resuelto el conflicto para que contribuya a la satisfacción de todos, aun cuando los intereses sean diferentes y parezcan incompatibles. Esta negociación es espontánea, poco estructurada y se efectúa a través de la comunicación directa entre las partes.

La mediación es un método de resolución de conflictos en el que las partes 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 de reconciliación. Al tener las partes el control del proceso por si mismas podrán proponer las soluciones más favorables. Este método es muy utilizado en la actualidad por su elevada efectividad y su adaptabilidad a diferentes materias de derecho, cuenta además de una diversidad de técnicas para su aplicación.

Se persigue la denominada justicia coexistencial aludida por CAPPELLETI(1981, p.165), donde la persona u órgano actuante acompañe a las partes en su conflicto, orientándola hacia la mejor solución, se trata de establecer un criterio de equidad social distributiva, donde lo más importante es mantener situaciones duraderas

entre individuos y grupos, en lugar de zanjar una solución aislada con rígidas aplicaciones jurídicas de razón y sin razón. La idea es eliminar el pensamiento de que el otro es un adversario a derrotar, se trata de considerarlo como alguien con quien han de encontrarse coincidencias pues con él debemos continuar en relación y convivencia social.

El mediador no resuelve, no dictamina, no asesora, solo sugiere alternativas, cambios que insta a los litigantes a buscar una solución al conflicto y los guía hacia esa meta. Las partes no delegan el control de la solución del conflicto, ellos son protagonistas. Pero 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 y 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.

En la mediación pueden tratarse diversos conflictos relativos a jornadas de trabajo, prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, climas laborales e interpretación de cláusulas de contratos, entre otras.

Por último, en la conciliación como otro método alternativo de solución de conflictos, las partes ceden cierto control a un tercero neutral que guía, participa, contrasta, delimita y equilibra los intereses contrapuestos con el objetivo de buscar de manera pacífica una solución. Esta forma convive también en la vía judicial, pues durante el proceso el tribunal actuante realiza funciones conciliadoras a fin de darle solución al proceso.

Aunque guardan similitud la mediación y la conciliación ya que ambas están despojadas del marco litigioso que enfrentan pretensiones interesadas, poseen

características que las distinguen: la mediación, facilita la comunicación entre las partes, no se detiene en el contenido del problema aún y cuando lo tiene intrínseco, sino en conducir un proceso de interpretación sobre las verdaderas necesidades e intereses de los sujetos en conflicto; en cambio la conciliación junta posiciones desde las perspectivas del objeto a decidir.

Las normas laborales de diferentes países de Latinoamérica y de habla hispana nos brinda una amalgama de soluciones que podríamos valorar y atemperarlo a nuestra realidad.

El Derecho Laboral Hispano prevé 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.

En otros como el caso de Argentina se acude como iter previo al órgano jurisdiccional, al mediador de forma obligatoria; 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 Colombia, Perú, Chile, Bolivia se prevén las soluciones alternativas de solución de conflictos encontrándose previstos fundamentalmente la conciliación y la mediación.

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.

Del estudio realizado se constata que existe una tendencia al reconocimiento de los medios alternativos de resolución de conflictos laborales en las normas jurídicas de la mayoría de los países de Latinoamérica, en aras de resolver los conflictos de manera pacífica. Siendo flexible pues da la posibilidad de que las partes escojan el método que consideren pertinente para resolver la litis en las controversias individuales.

Se ha instituido además a la conciliación de manera obligatoria como un paso procesal indispensable, de igual manera son los Ministerios de Trabajo los organismos que tiene la misión de regular los métodos alternos de solución de conflictos y cuentan para ello con conciliadores y mediadores calificados con las facultades necesarias para intervenir antes de acudir a la vía judicial.

2. La solución de conflictos en Cuba. Generalidades.

La solución de conflictos en Cuba y el ordenamiento jurídico de este ha transitado por diversas etapas y regulado por disimiles normas jurídicas, pero en este trabajo lo analizaremos en la etapa pre y post revolucionaria.

En la etapa prerrevolucionaria una vez instaurada 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).

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 debería procurar una conciliación con los patronos y sus representantes a fin de buscar 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, creó además 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 las causas justas para que el trabajador, en cualquier tiempo, pudiese despedirse de su patrón y para que el patrono, en cualquier tiempo, pueda despedir a sus trabajadores.

La Constitución de la República de Cuba de 1940 estableció los conflictos de trabajo se someterán a comisiones de conciliación, integradas por representaciones paritarias de patrones y obreros, se designará el funcionario judicial que presidirá dichas comisiones y el tribunal nacional ante el cual se podían recurrir sus decisiones. Esto solo se limitó a regularse de manera formal porque en la práctica no fue cumplida.

No es hasta el año 1941 en que se normó la solución de los conflictos del 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.

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 especializados en la materia del trabajo.

A partir del triunfo revolucionario se siguieron suscitando cambios como fue la promulgación el 7 de febrero de 1959 de la primera norma jurídica con rango constitucional que estableció basado en la constitución de 1940, que los problemas derivados de las relaciones entre capital y trabajo, tuvieran o no contenido económico se someterían a la competencia y jurisdicción de los organismos administrativos y judiciales que la ley determinara.

Posteriormente el 11 de febrero de 1960, se promulga la Ley No. 759 “De procedimiento Laboral”, complementada por la Ley No. 938 de 28 de febrero de 1961. Donde se estableció que los conflictos laborales quedaban sometidos a la jurisdicción y competencia del Ministerio de Trabajo, nombrando para ello a un funcionario denominado coordinador de trámites que tenía la facultad de conocer y dirimir el conflicto, a partir de entonces se eliminan los mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

En el año 1964 se promulgó la Ley No. 1166/64, “Ley de Justicia Laboral”, mediante la cual se crearon los Consejos de Trabajo, de Apelación Regional y Nacional de Revisión; bajo la tutela jurídica del Ministerio del Trabajo. Esta Ley mantuvo su vigencia hasta el año 1977; que se integra esta materia al Sistema de Tribunales Populares.

En 1976 con la promulgación de la nueva Constitución de la República se instituye como único órgano de administración de justicia a los tribunales populares, lo que entro en contradicción con la existencia de los Consejos de Trabajo en el ámbito laboral para la resolución de conflictos lo que se derivó en el traspaso a las administraciones para imponer medidas disciplinarias a la creación de la sala de lo laboral para dirimir conflictos laborales(Ley de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Trabajo, 1977 y el Decreto Ley No. 32, Modificativo del Sistema de Justicia Laboral, 1980).

El procedimiento ante el Consejo de Trabajo era un requisito previo y obligatorio para utilizar la vía judicial, en los casos de conflictos laborales, relativos al

reconocimiento, concesión y reclamación de los derechos y obligaciones emanados de la legislación laboral y de las reclamaciones sobre seguridad social a corto plazo, incluyendo la maternidad. Así se dejaba a los Tribunales Populares el conocimiento de las reclamaciones por inconformidad con la aplicación de medidas disciplinarias.

El 29 de diciembre de 1984, se dictó la Ley No. 49, “Código de Trabajo”, que entró en vigor el 26 de julio de 1985 y que estuvo vigente hasta el 2014 en el se reservó la facultad de dirimir los conflictos laborales, por inconformidades ante la aplicación de medidas disciplinarias, a los Tribunales Populares.

La década de los 90 estuvo signada por el derrumbe del campo socialista y el recrudecimiento del bloqueo económico y financiero de Estados Unidos contra Cuba. Ello propició la escasez de productos y servicios, exceso de circulante monetario, entre otras circunstancias adversas. Estas condiciones dieron lugar a que el Estado implantara internamente medidas de reajuste económico que incidieron en el orden y la política laboral que hasta ese momento reinaban, se paralizaron empresas durante período largos de tiempo, se redujeron plantillas, se fusionaron entidades, todo lo cual condujo a la pérdida de empleos en el sector estatal (LAFITA COBAS, p. 80, 2018).

En este contexto se inició el éxodo de los trabajadores hacia actividades no estatales, lo que incrementó las actividades por cuenta propia y por consiguiente, la necesidad de autorizar el empleo de fuerza de trabajo por empleador privado. Los factores reseñados influyeron en la decisión adoptada por el Estado cubano en 1993 de atemperar el ordenamiento jurídico a las circunstancias descritas. Se dicta en ese año por el Consejo de Estado el Decreto Ley No. 141 de fecha 8 de Septiembre de 1993, que ratificó el ejercicio del trabajo por cuenta propia y derogó el Decreto Ley No. 14 de 1978 y sus disposiciones complementarias.

En el citado contexto, en la provincia de Villa Clara, y a modo de experiencia, se puso en práctica la dinámica de la creación de un nuevo órgano; constituido en el

centro de trabajo, con composición tripartita y sobre el cual descansaba la mayor autoridad para la toma de decisiones laborales; con el propósito de controlar la tendencia a la proliferación de procedimientos especiales, alejados del Sistema Judicial. Creándose a través del Decreto Ley No. 176/97 “Sistema de Justicia Laboral de Base”, de fecha 15 de agosto de 1997, los órganos de justicia laboral de base como proceso previo para la resolución de conflictos laborales en la vía judicial.

Nuestra norma laboral reconoce la existencia de los conflictos laborales, tanto el 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 ó entre estos y los empleadores; establece que OJL 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).

La economía cubana a partir del 2010, comenzó un proceso de actualización en condiciones especialmente complejas. El nuevo modelo se orienta hacia el desarrollo de un socialismo próspero y sostenible. Ello supone la necesaria preeminencia de la propiedad social sobre los medios fundamentales de producción y de la planificación como método de conducción de la economía. A su vez, el reconocimiento de mayor espacio a las relaciones monetarias mercantiles y el surgimiento y consolidación ulterior de otros sectores económicos, complementarios al estatal: cooperativo, mixto y privado (Castro Ruz, p. 3, 2013).

Ya hoy no es posible hablar de actores económicos no estatales con poca fuerza, pues muchas de las nuevas regulaciones y el actual Código del Trabajo, no solo reconocen y legitiman su existencia, sino que sientan las bases para su desarrollo

y participación en la economía nacional, de ahí que sea preciso profundizar en la realidad de la solución de conflictos laborales en este sector. Pues las mismas son insuficientes cuestión que es apreciada tanto en el orden normativo como en la praxis jurídica.

Como algo novedoso en el Código de Trabajo vigente la Ley No. 116 de 2013 se regulan dentro de las relaciones de trabajo especiales, las relaciones de trabajo entre personas naturales, donde se establece en su artículo 72 que en el sector no estatal las relaciones de trabajo se formalizan entre el empleador y los trabajadores mediante un contrato de trabajo o su equivalente; así mismo en el artículo 165 inciso b) de la ley 116, aparece recogida como única forma para solucionar conflictos entre los trabajadores y sus empleados dentro del sector cuentapropista el Sistema judicial sin que se de la posibilidad de utilizar algún medio alternativo de solución de conflictos.

Así mismo en el Código de Trabajo Ley 116 se ratifican los preceptos que establecía la Resolución No. 27/2002 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuando hace referencia en el artículo 187 que para resolver las discrepancias que surjan en el proceso de elaboración, modificación y revisión del Convenio Colectivo de Trabajo, las partes pueden utilizar el procedimiento de arbitraje, luego de agotado el proceso conciliatorio.

En el Decreto Ley 326 del 2014, Reglamento del 2014, establece como órgano de arbitraje la Oficina Nacional de inspección del Trabajo, quien solicita al sindicato y a la administración a sus representantes, decisión que es de inmediato cumplimiento.

La ley No. 116 Código de trabajo y su Reglamento, peca de escueto y deja sin resolver cuestiones esenciales para cumplir las reglas de un debido proceso. Solo 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.

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.

De este análisis se evidencia que la tramitación de los conflictos laborales; tanto por inconformidad ante la aplicación de medidas disciplinarias, como por el reconocimiento, concesión y reclamación de las obligaciones, y de los derechos emanados de la legislación laboral, que se suscitan entre los empleadores y los trabajadores; ha transitado por diferentes etapas, marcadas por una amplia gama de normas jurídicas vinculantes al caso y en las que no se incluyen los métodos alternativos de conflictos para la solución de conflictos individuales de trabajo.

Si bien es cierto que el pilar fundamental de todo sistema jurídico es contar con mecanismos eficaces para dirimir los conflictos y que estos se cumplan a cabalidad, es criterio de esta autora que estos deberían alternarse con otros métodos de solución de conflictos que disminuiría sustancialmente activar la maquinaria judicial para la solución de la litis, tengamos en cuenta que en la mayoría de los estados prima el principio de que acudir a los tribunales sea considerado el último remedio o *ultima ratio*, pues supone el empleo de costos procesales, tiempo, preparación y retrasos coyunturales en la administración de justicia en problemas que deberían ser de rápida solución, tengamos en cuenta que en el proceso laboral se dirimen conflictos que van a favor o en contra de los derechos laborales de los trabajadores y que de no hacerlo con inmediatez perderían sus efectos.

Hoy en el sector privado en Cuba no son pocas las dificultades que en la práctica se aprecian en el ejercicio de esta actividad laboral de los trabajadores empleados por privados, así, la cantidad de horas que se trabajan, la determinación y condiciones de pago del salario, la delimitación de su régimen de descanso, cuando y con qué periodicidad disfrutan de sus vacaciones, la existencia de condiciones no seguras de trabajo. La fijación de tales condiciones, concreción de la protección de los derechos laborales de aquellos, queda al arbitrio del empleador, a riesgo de que ello entrañe desigualdades y ausencia de la debida protección a sus derechos (LAFITA COBAS, 2018, p. 122).

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).

El mundo del trabajo no es estático y presenta desafíos que necesitan respuestas. Por ello, es preciso realizar un esfuerzo constante para adecuar la reglamentación y las políticas con el fin de garantizar el trabajo decente para todos. Por otra parte, es necesario asegurar que la normativa se aplique efectivamente (LAFITA COBAS, 2018, p. 130).

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.

En nuestro país no está concebido la resolución de conflictos laborales individuales a través de los medios alternativos de solución de conflictos en este caso, la mediación, siendo nuestra opinión que se debería dejar esta posibilidad abierta sobre todo en un sector como el privado donde crece cada día más.

BIBLIOGRAFÍA

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

CAPPELETTI (1981), Mauro: *Acceso a la justicia (como programa de reformas y como un todo de ensayamiento)*, Revista del colegio de abogados de la Plata No. 41.

CASTRO RUZ, Raúl (2013): Intervención en la VIII Legislatura de la Asamblea Nacional del Poder Popular el 7 de julio, Periódico Granma, lunes 8 de julio, p. 3.

FOURNIER DUHARTE, Niurka (2013): *La conciliación en el procedimiento económico en Cuba*. Tesis presentada en opción al grado científico de doctora en Ciencias Jurídicas, Santiago de Cuba.

GOZAINI, Osvaldo (2001): *Métodos diferentes del proceso para resolver conflictos entre personas: ¿es un tema procesal?*, Teoría unitaria del derecho procesal, ed. Juris, Rosario.

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

LAFITA COBAS, Yaelsy (2018): *La relación de trabajo entre personas naturales: Retos para el Derecho del Trabajo en Cuba*, Tesis Doctoral en Opción al título de Dra. en Ciencias Jurídicas, Universidad de Oriente, Cuba.

_____ (2014): *La mediación como un método alternativo de solución de conflictos laborales entre personas naturales en Cuba*, Ponencia presentada en la VII Conferencia Internacional sobre Arbitraje y Mediación, en la Habana, auspiciada por la Unión Nacional de Juristas de Cuba.

LEDESMA NARVÁEZ, Marianella (2000): *Conflicto conciliado: una visión jurídica de los elementos sustantivos*, Revista Bibliotecal de la Dirección de Biblioteca y Centro de Documentación del Colegio de Abogado de Lima, año 1, No 2, Lima.

MORALES. N (2006): *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.

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

Popa Garcés, Denise (2015): *Los medios alternativos en la solución de conflictos laborales. Una necesidad jurídica para el régimen de relaciones del trabajo por cuenta propia en Cuba*, Santiago de Cuba, Universidad de Oriente, Cuba.

RODRIGUEZ COQUET, Roberto Jesús (2006): *La jurisdicción, la competencia y los procedimientos disciplinarios en el Derecho Laboral Cubano*. Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias Jurídicas, Santiago de Cuba, septiembre.

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

LEGISLACIONES

Legislaciones nacionales derogadas:

1. Constitución cubana de 1901, promulgada mediante la Orden Militar número 181 dictada por el Gobierno Militar de la Isla de Cuba, el día 20 de mayo de 1902.
2. Constitución de la República de Cuba de 24 de febrero de 1976, (reformada en 1978, 1992 y 2002), Gaceta Oficial Extraordinaria. No. 3 de 31 de enero de 2003.
3. Ley No. 1 Constitución de la República de Cuba de 1940, promulgada el 1 de Julio de 1940.
4. Ley No. 49 de 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo, publicado en la Gaceta Oficial extraordinaria No. 3 de 24 de abril de 1985.
5. Ley No. 1261 Ley de Procedimiento Civil y Administrativo, de 4 de enero de 1974.
6. Ley No. 8 de fecha 22 de agosto de 1977, “Ley de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Trabajo”.
7. Decreto-Ley No. 176, de 15 de agosto de 1997, “Sistema de Justicia Laboral”.

8. Decreto Ley No. 229 “Sobre los Convenios Colectivos de Trabajo” de 1 de abril del 2002.
9. Decreto Ley N°. 14 de 3 de julio de 1978, sobre el ejercicio de actividades laborales por cuenta propia, Gaceta Oficial de la República de Cuba, Edición Ordinaria No. 21 de 7 de Julio de 1978.
10. Decreto Ley N°. 40 de 16 de octubre de 1980 “Del contrato de trabajo”, Gaceta Oficial de la República de Cuba, Edición Ordinaria No. 74, de 17 de octubre de 1980.
11. Decreto Ley No. 32/80 “Modificativo del Sistema de Justicia Laboral”, de fecha 16 de febrero de 1980.
12. Decreto Ley No. 141 de fecha 8 de septiembre de 1993. Gaceta Oficial de la República de Cuba, La Habana, Edición Extraordinaria No. 005 del 8 de septiembre, 1993.
13. Resolución Conjunta No.1, de 4 de diciembre de 1997, del Tribunal Supremo Popular y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
14. 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”.

Legislaciones nacionales vigentes:

1. Ley No. 116 de 20 de diciembre de 2013, Código de Trabajo, Gaceta Oficial de la República de Cuba, Extraordinaria N° 29 de 17 de junio de 2014.
2. Ley No. 7, Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral y Económico, de 19 de agosto de 1977, modificada por el Decreto Ley No. 241 de 2006.

3. Decreto No. 326/2014 Reglamento del Código de Trabajo, publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 29 del 17 de junio de 2014, en el sitio web www.gacetaoficial.cu.