

Nuevos tiempos? ¿nuevos conflictos? (I parte)

Image not found

http://www.tsp.gob.cu/sites/default/files/styles/noticias-img/public/noticias/para_entrevista_con_vivian_aguilar.jpg?itok=wdB9ncYj

12 de Abril 2017

Fuente: Granma

«El adecuado conocimiento del Derecho Laboral, al menos en su contenido esencial, se inscribe dentro de las deudas que en materia de cultura jurídica es acreedora la sociedad cubana, particularmente los trabajadores y los empleadores».

Vivian Aguilar Pascaud, presidenta de la sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular (TSP), acompaña la frase de otra reflexión, quizá más importante, que señala «cómo han de marchar mancomunadas la responsabilidad institucional y la de los empleadores y organizaciones sindicales en desarrollar estrategias, a lo interno de las entidades, que faciliten la educación económica y jurídica de sus trabajadores y directivos, y coadyuven a un mayor respeto y acatamiento del orden laboral».

Esta rama del Derecho, desde su origen allá por la Revolución Industrial, ha ido evolucionando paulatinamente. En Cuba, explica Aguilar Pascaud, se nutre de determinadas instituciones y categorías propias como empleo, salario, descanso, vacaciones anuales pagadas, disciplina laboral, seguridad social, seguridad y salud del trabajo, capacitación, entre otras.

Además, se sustenta en postulados constitucionales que refrendan los deberes y derechos de los trabajadores y que han sido acogidos por el Código del Trabajo.

Justamente la Ley 116, del 20 de diciembre del 2013, Código del Trabajo, vino a atemperar, a su juicio, el contenido de estas categorías a las actuales condiciones, en las que esta disciplina adquiere mayor significación, pues es en los colectivos laborales donde deben concretarse las transformaciones económicas emprendidas.

De acuerdo con la también vicepresidenta de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social, de la Unión Nacional de Juristas de Cuba, existen vías extrajudiciales para dirimir los conflictos laborales que, en algunos casos, en ellas se agota el conocimiento de la controversia, mientras que en otros constituye una condición previa al acceso al ámbito judicial. Hablamos de las vías administrativa, del arbitraje y del Órgano de Justicia Laboral.

En Cuba, asegura, son comunes los conflictos individuales y colectivos. Los primeros son el resultado de la exigencia al trabajador de responsabilidad disciplinaria, material y de la reclamación de algunos de los derechos del trabajo; los segundos se derivan del proceso de elaboración, aprobación, aplicación y modificación de los convenios colectivos de trabajo.

El sistema de justicia, añade, prevé un procedimiento para la solución de tales desavenencias en la inmensa mayoría de los centros laborales del país, que establece la intervención previa y obligada de un órgano prejudicial ?Órgano de Justicia Laboral (OJL)?, el cual se crea a nivel de las entidades que tienen como mínimo una plantilla de 50 trabajadores.

Refiere que a dicho órgano el trabajador puede acceder, mediante reclamación escrita o verbal, para combatir la aplicación de alguna de las medidas disciplinarias establecidas en la ley, o para exigir alguno de los derechos laborales que le son reconocidos legalmente. Ello puede realizarlo dentro de los términos de los siete días hábiles siguientes al de la notificación del correctivo, y de los 180 días naturales posteriores al del conocimiento de la vulneración del derecho reclamado.

«Estos órganos, en casos específicos donde se ventilan conflictos originados con motivo de la aplicación de medidas disciplinarias que no modifican, de manera definitiva, el estatus del trabajador (amonestación pública, multa de hasta el 25 % del salario y traslado a otra plaza de características diferentes por el término de hasta un año, con derecho a reintegrarse a la anterior), constituyen la primera y única instancia. Y contra lo resuelto no cabe reclamación alguna, ni en lo administrativo ni en lo judicial», sostiene Aguilar Pascaud.

En cambio, agrega, cuando el asunto se deriva de la aplicación de medidas disciplinarias que sí modifican definitivamente la

situación del trabajador (separación definitiva de la entidad y traslado a otra plaza con características diferentes y pérdida de la anterior), o está vinculado a la reclamación de derechos laborales, constituyen la primera y obligada instancia para acceder a la vía judicial.

Ante la inconformidad con estas decisiones ¿las que la ley franquea el acceso a la vía judicial? cualquiera de las partes, trabajador y empleador, puntualiza Vivian Aguilar, puede presentar su desacuerdo, de manera escrita o verbal, ante el OJL dentro del término de diez días hábiles, siguientes al de la notificación del acuerdo adoptado por dicho órgano.

Luego, atañe a este elevar la demanda, dentro de las 72 horas posteriores a su presentación, al Tribunal Municipal Popular correspondiente. Allí, apunta Aguilar Pascaud, la solicitud puede ser admitida o denegada, en este último caso, si su presentación ante el Órgano ocurrió fuera de tiempo, si quien demanda no está legitimado, o si el conocimiento de la cuestión litigada no está confiado a los tribunales.

Sobre lo que acontece una vez reconocida la demanda en sede judicial, las posibilidades o no de apelación, los conflictos que involucran al sector privado y el actuar de la Sala de lo Laboral del TSP, ampliaremos en la próxima entrega.

Lenguaje fuente: <http://www.tsp.gob.cu/es/nuevos-tiempos-nuevos-conflictos-i-parte>