



# La tutela judicial efectiva en clave juslaboralista en Cuba<sup>(\*)</sup>

*The effective judicial protection in a juslaboralist perspective in Cuba*

Aymee Fernández Toledo<sup>(\*\*)</sup>

Tribunal Supremo Popular de la República de Cuba (La Habana, Cuba)

**Resumen:** En 2019, el ordenamiento jurídico cubano se vio estremecido por la irrupción de una nueva Constitución que, entre otras transformaciones esenciales, consagró las garantías jurisdiccionales de los derechos. La tutela judicial efectiva se abrió paso en el debate jurídico nacional. A ello contribuyó, sustancialmente, la reforma judicial y procesal de 2021. No obstante, la delimitación de su contenido aún es tarea pendiente. Mucho pueden aportar los estudios teóricos para colmar ese vacío. En ellos, habrán de encontrar los intérpretes, en especial, los tribunales un sólido asidero que les permita configurar su extensión. Para los derechos del trabajo, particularmente imbuidos de una esencia tutelar, tal cometido ha de complementarse con el examen de los principios y la forma en que ellos modulan las instituciones y categorías procesales. La perspectiva que presenta este texto reflexiona acerca de los actuales medios de solución de los conflictos laborales, con la única ambición de fertilizar el camino.

**Palabras clave:** Tutela judicial efectiva - Derechos del trabajo - Principios del Derecho del trabajo - Solución de conflictos laborales - Impartición de justicia - Justicia laboral – Derecho Laboral - Cuba

**Abstract:** In 2019, the Cuban legal system was shaken by the introduction of a new Constitution which, among other essential transformations, enshrined judicial guarantees of rights. Effective judicial protection made its way into the national legal debate. The judicial and procedural reform of 2021 contributed substantially to this. However, the delimitation of its content is still a pending task. Theoretical studies have much to offer in order to fill this gap. Interpreters, and especially the courts, will have to find in them a solid basis that will allow them to shape its extension. For labour rights, which are particularly imbued with an essential tutelary character, such a task must be complemented by the examination of principles and the way in which they shape procedural institutions and categories. This is the perspective presented in this text, which reflects on the current means of settling labour disputes, with the sole ambition of fertilising the path.

**Keywords:** Effective judicial protection - Labour rights - Labor law principles - Solution of work conflicts - Administration of justice - Labour justice – Labor Law - Cuba

(\*) Nota del Equipo Editorial: Este artículo fue recibido el 21 de enero de 2025 y su publicación fue aprobada el 30 de mayo de 2025.

(\*\*) Graduada en Derecho Universidad de la Habana (La Habana, Cuba). Máster en Derecho laboral y seguridad social, por la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana. Aspirante a Doctora en Ciencias Jurídicas por la misma casa de estudios, dirigida por el Dr. C. Juan Mendoza Díaz. Miembro de las sociedades cubanas de Derecho del trabajo y de la seguridad social, y Derecho procesal, ambas de la Unión Nacional de Juristas de Cuba y secretaria de la primera de ellas. Integra el claustro de la Escuela de Formación Judicial. Líder del proyecto de investigación sobre la efectiva tutela judicial de los derechos del trabajo, asociado al programa sectorial de ciencia e innovación del Tribunal Supremo Popular. Especialista en Derecho penal y Criminología. Ha desempeñado la función judicial durante más de 20 años. Editora principal de la revista "Justicia y Derecho" online, formó parte de los grupos de trabajo que elaboraron los proyectos de Ley de los tribunales de justicia, Código de procesos, Ley del proceso administrativo y Ley del proceso de amparo de los derechos constitucionales, actualmente vigentes; ha impartido conferencias nacional e internacionalmente y cuenta con diversas publicaciones y reconocimientos. Magistrada, Sala del Trabajo y de la Seguridad Social, Tribunal Supremo Popular, República de Cuba. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8041-2803>. Correo electrónico: [aimeef1978@gmail.com](mailto:aimeef1978@gmail.com).



## 1. Introducción

Cuenta la leyenda que, allá por el siglo XVIII, cuando el monarca prusiano Federico II, El Grande, pretendió expropiar un molino para destruirlo porque afeaba el paisaje de palacio, una decisión judicial le impidió llevar a vísas de hecho tan macabro propósito. Desde entonces hasta nuestros días, la historia del molinero de Sanssouci y la mítica expresión de que “aún quedan jueces honestos en Berlín” han devenido símbolos del control judicial, como mecanismo de justicia frente al ejercicio del poder, íconos del valor de la constitucionalidad y legalidad que han de pautar la convivencia civilizada, alegorías, en suma, al Estado de derecho y, particularmente, al rol decisivo que en él desempeñan los tribunales y jueces.

La tutela judicial efectiva constituye, al día de hoy, una de las más significativas garantías conferidas a las personas. De nada valdría ser titular de derechos sin la posibilidad cierta de reclamarlos ante el órgano estatal encargado de la función jurisdiccional y de encontrar la protección demandada, por medio de un proceso debido, en el que recaiga una sentencia que ofrezca solución al litigio y tenga fuerza ejecutiva.

Definida magistralmente por Couture (1958, p. 27) como “la máxima garantía que el orden jurídico brinda a los individuos” para asegurar “la justicia, la paz social y demás valores jurídicos mediante la aplicación, eventualmente coercible, del derecho”, la jurisdicción es el espacio más evidente en que se manifiesta la tutela judicial efectiva, vista en su complejidad y dinamismo.

Ya sea entendida como derecho (Monroy Gálvez, 1996, p. 205; Priori Posada, 2003, p. 282; Valmaña Valmaña, 2018, s.p.), principio (Granados Mora, 2019, s.p.), garantía (Ferrajoli, 2010, pp. 25 y 121; Fix-Zamudio, 2002, p. 57; Lorca Navarrete, 2019, pp. 11-31), sistema (Sumaria Benavente, 2011, p. 181), concepto jurídico indeterminado (Pérez Gutiérrez & Hierro Sánchez, 2019, pp. 54-57), o desde posturas conciliadoras (Peyrano, 2012, s.p.), esta categoría jurídica es fruto de la construcción

doctrinal durante un extenso período. En ella, dialogan instituciones procedentes de campos jurídicos diversos.

Su primera justificación se halla en la trilogía estructural de la ciencia procesal moderna: acción, jurisdicción, proceso, pero su dimensión actual y trascendencia llegan de la mano del constitucionalismo social, que replantea todas esas nociones bajo el manto del acceso a la justicia y el debido proceso, enfocados hacia la protección de los derechos. En ese *iter* expansivo, se entrelazan instituciones, categorías, conocimientos con múltiples orígenes teóricos hasta conformar esa engorrosa madeja que es hoy la tutela judicial efectiva<sup>(1)</sup>.

La noción de efectividad gira en torno a la situación de certeza jurídica que se alcanza con la cosa juzgada, mas no se agota en la faz procesal. El proceso tiene un carácter teleológico, en tanto no existe para sí mismo, sino para viabilizar la defensa y realización del derecho material. Este es su norte. Se asiste, así, a un cambio de paradigma, en el cual la tutela judicial efectiva se traduce en la efectividad de los derechos por medio de la función judicial.

Ello es especialmente relevante para el Derecho del trabajo, preocupado, desde su alumbramiento, por ofrecer protección a una parte que se encuentra en situación de desventaja con respecto a la otra. Ese cometido determina que la aspiración a la efectividad le sea innata, hasta el punto de desechar la tradicional distinción entre

(1) La teoría procesal moderna, heredera de las escuelas alemana e italiana del siglo XIX, con su sistema categorial y principios, incorpora las aportaciones del *due process of law*, de filiación anglosajona, y guiada por los avances del neoconstitucionalismo, en especial, en cuanto al replanteamiento de las funciones del Estado, la jurisdicción, el proceso, el rol de los jueces, el acceso a la justicia, el respeto a los derechos humanos, adopta nuevas formas en las que impera lo público y el proceso retoma su fin: servir al derecho material. Ese desarrollo doctrinal cuaja en varios textos constitucionales. Los primeros referentes se ubican en Italia (1947) y Alemania (1949), aunque sin la denominación de tutela judicial efectiva, que aparece tal cual, por vez primera, en la Constitución española (1978). Aunque las garantías procesales han permeado los textos fundamentales, no todos ellos reconocen la tutela judicial efectiva explícitamente. En el ámbito latinoamericano, esta aparece de forma expresa en las constituciones de Ecuador, Bolivia y Nicaragua. En cambio, en Colombia se le refrenda como el derecho de acceso a la administración de justicia; lo mismo sucede en Guatemala, cuya carta política la identifica con el derecho de libre acceso a los tribunales y las dependencias del Estado. En Venezuela, se la relaciona con el derecho al debido proceso, visto como «instrumento fundamental para la realización de la justicia»; al igual que en Panamá, donde se prevé que el proceso tiene por objeto «el reconocimiento de los derechos consignados en la Ley substancial». Como se aprecia, no existe uniformidad en el tratamiento constitucional de la tutela judicial efectiva, lo cual es resultante de las divisiones y no infrecuentes confusiones que identifican su concepción en el ámbito doctrinal; tampoco son homogéneos los elementos o contenidos asociados a ella, los que, en buena medida, han sido desarrollados por la jurisprudencia de cada país.



la norma procesal y la sustancial, para combinarlas en sus regulaciones, según las necesidades de protección.

La prerrogativa de todas las personas de acceder a los órganos judiciales a fin de obtener la tutela judicial efectiva de sus derechos e intereses legítimos encuentra reconocimiento expreso en el artículo 92 del texto constitucional cubano. Sin embargo, su contenido no fue acotado, ni podía serlo, en la ley suprema. Esa misión deberá ser asumida por el intérprete, bien sea la Asamblea Nacional del Poder Popular, a la que se atribuye según el artículo 108 inciso b del texto constitucional cubano, la interpretación general y obligatoria de la Constitución y las leyes, bien los tribunales, en su función de aplicar el derecho para impartir justicia, lo cual presupone, lógicamente, inteligir el sentido y alcance de la ley fundamental, en tanto norma de aplicación directa, en el caso y para este, como, también, de las restantes disposiciones normativas.

La citada garantía jurisdiccional, incorporada, por vez primera en la tradición constitucional patria, en el texto de 2019, supuso un efecto telúrico sobre el ordenamiento jurídico nacional. Tanto la reforma judicial como la procesal, ambas acontecidas en 2021, se enfilaron a desarrollarla, desde una base axiológica común. El nuevo modelo de enjuiciamiento confiere al juez un protagonismo sin precedentes, cual garante de los derechos y su concreción en el Estado de derecho y justicia social, proclamado por el primer enunciado de la ley superior (2019, p. 71).

Sin embargo, la jurisdiccionalidad de los conflictos del trabajo no está reservada, exclusivamente, a los órganos judiciales, según se abordará más adelante. En tal ámbito, rigen disposiciones anteriores a la Constitución, no compatibles del todo con sus mandatos. Por otra parte, la ley procesal responde a una concepción unitaria que, si bien contiene previsiones específicas para el juzgamiento de las demandas del trabajo y la seguridad social, no siempre responde a las necesidades de protección de estos derechos.

En tal contexto y desde la particular visión que impone el iuslaboralismo, afloran interrogantes científicos de ineludible confrontación, cuando se piensa en la efectividad como una exigencia constitucional que ha de satisfacerse por medio del proceso. ¿Es compatible el sistema de justicia laboral vigente en Cuba con el estándar que presupone la tutela judicial efectiva? ¿Qué presupuestos teórico-jurídicos han de tomarse en cuenta para que la interpretación y aplicación de las diversas disposiciones normativas que confluyen en la solución de los conflictos del trabajo armonicen con el paradigma de la efectividad y lo satisfagan?

A priori, en términos hipotéticos, las respuestas habrán de procurarse ahondando en los principios del Derecho del trabajo, en contraste con los demás que conforman las bases

axiológicas de la ley fundamental, el ejercicio de la función judicial y la norma procesal, como herramienta metodológica que deberá servir para identificar barreras *lex data* y fundamentar mejoras *lege ferenda*, desde el paradigma de la tutela judicial efectiva, en este particular espacio jurídico.

Pérez Gutiérrez parece concordar con tal enfoque, cuando sostiene que “resulta vital reorientar la visión del juzgador y repensar cómo ha de ser un proceso de esta índole, con sus particularidades, categorías y principios propios” (2022, p. 363). A fin de cuentas, “(...) no podría impartirse justicia sin analizar la temática que debe resolverse. (...) En derecho social conviene precisar los intereses afectados y su trascendencia social, para orientar y finalmente resolver los conflictos tomando en cuenta la desigualdad entre los contendientes que la justicia social debe nivelar” (Kurczyn, Reynoso & Sánchez, 2005, p. 61).

Estas líneas tienen el propósito de descifrar algunos de los criterios a considerar, como punto de partida para el debate. En el trayecto, se sistematizan, críticamente, las posturas doctrinales con relación a los principios del Derecho del trabajo y la clasificación de los conflictos, en correlación con las previsiones normativas nacionales. Finalmente, se analizan las virtudes e imperfecciones del modelo de enjuiciamiento vigente en Cuba y se esbozan caminos de futuro.

Para ello, la autora se vale, esencialmente, de los métodos teóricos jurídico-doctrinal y jurídico-comparado que le permiten abordar los principales posicionamientos de la doctrina científica en el tema estudiado, de lo general a lo particular, de lo abstracto a lo concreto, mediante la técnica de revisión de documentos, conformada, en lo fundamental, por fuentes teóricas primarias y normativas, relacionadas en el trabajo, que aportan una perspectiva cualitativa del fenómeno, a nivel nacional y contrastivo con países de similar tradición jurídica, y fijar posiciones al respecto, sin soslayar la influencia empírica de la observación, desde el ejercicio del Derecho en la carrera judicial y, al tiempo, como protagonista de la reforma judicial y procesal.



Es de esperar que el tratamiento de la temática, sumamente trascendente en el escenario jurídico nacional, dada la relevancia que en él tienen el trabajo y el respeto a los derechos e intereses legítimos de quienes lo ejercen, contribuya a perfilar, más claramente, los contenidos de la tutela judicial efectiva, desde la dimensión iuslaboralista, y aporte, tanto al perfeccionamiento del ordenamiento jurídico, como a la interpretación y aplicación cotidiana de este, a cargo de jueces y tribunales.

## 2. Los principios del Derecho del trabajo

En el lenguaje común y también en el jurídico, la voz principio tiene una multiplicidad de significados que, lejos de clarificar la cuestión, la oscurecen. Sin el ánimo de soslayar la complejidad técnica asociada a su existencia, justificación, validez, naturaleza, características y funciones (González Monzón, 2020), a efectos del presente trabajo basta con asumirlos como enunciados, máximas, pautas, generalizaciones, con un contenido técnico y axiológico, fruto de la elaboración teórica, que inspiran las normas, subyacen en ellas, al tiempo que de ellas se nutren, y cumplen trascendentales cometidos en el sistema jurídico, entre ellos el de coadyuvar en la interpretación del Derecho y la argumentación de las decisiones.

Los principios no son categorías inmutables, sino que se transforman con el paso del tiempo y de acuerdo con los contextos históricos. Pueden adquirir matizaciones según la perspectiva de análisis. Así, un mismo principio tendrá una dimensión diferente conforme a la ordenación jurídica desde la que se aborde. A la vez, los principios encierran una aspiración, son enunciados deónticos, que se proyectan en el “deber ser”. Pero, dado que ese anhelo no siempre es concordante con la realidad, ellos admiten diversos grados de concreción, de ahí su carácter progresivo (Alexy, 2019, pp. 56-57).

En esencia, los principios constituyen el soporte del sistema jurídico. Así lo reafirma Pasco Cosmópolis al sentenciar que aquellos conforman la “base dogmática y axiológica” (2009, p. 5) de este, sin la cual no pasaría de ser “un conjunto desarticulado de leyes, sin alma ni espíritu” (2009, p. 5). De esta idea central,

emanía la variada funcionalidad que se les ha atribuido<sup>(2)</sup>. Algunos se despliegan sobre la totalidad del sistema jurídico. Son los llamados principios generales del Derecho. Otros, en cambio, conciernen a un espacio más limitado, propio de cada disciplina jurídica particular.

Las posturas doctrinarias referidas a los principios que fundamentan el Derecho del trabajo han sido diversas, tanto en la identificación de los enunciados a los que ha de atribuirse tal significación jurídica, como en su contenido y efectos. Sobre la multiplicidad de autores que han tratado el tema y la extensa enumeración de propuestas se expresó en su obra cumbre, hace más de cuatro décadas, quien puede ser considerado como el padre de la principalística juslaboralista en el ámbito americano, Américo Plá Rodríguez.<sup>(3)</sup>

En palabras del maestro uruguayo los principios son herramientas supletorias ante las carencias presentes en la estructura conceptual del Derecho del trabajo, como disciplina joven, en contraste con otras del campo jurídico, a la vez, dinámica, fragmentaria, con tendencia a lo concreto y, por lo mismo, muchas veces, cambiante y fugaz (Plá Rodríguez, 1975, p. 3).

Para Orsini, los principios del Derecho del trabajo son “las razones o verdades fundamentales por donde debe comenzar a estudiarse [la] disciplina, es decir las ideas fundantes sobre la que ésta se estructura” (2010, p. 490). Para ello, parte del presupuesto de que, cuando el Derecho del trabajo aún mantenía los vínculos con el Derecho común y no contaba con regulaciones propias, suficientemente desarrolladas, sus principios le permitieron apartarse de los mandatos de aquel orden regulador, asentado sobre la

(2) En tal sentido, resulta harto clarificadora la parábola del *iceberg* con la que el profesor Mendoza Díaz ilustra la relación entre norma y principio (2015, p. 121).

(3) Sobre el tema, el profesor uruguayo advirtió: “La mayoría de los tratadistas o no enfocan el tema o lo encaran de muy diferentes maneras, que parecen no referirse a la misma realidad. Algunos utilizan esta expresión como denominación de todo el curso de nuestra disciplina o de parte de ella. Otros lo encaran como simples criterios interpretativos cuando abordan el estudio de la interpretación de las normas laborales. Entre ambos extremos existe toda una vasta y diversificada gama en cuanto a la importancia, la extensión o el alcance del tema. Hay, incluso, quienes utilizan esta denominación para referirse a los beneficios más esenciales y generales que el derecho del trabajo debe asegurar en los respectivos países. Similar diversificación se advierte cuando se entra a examinar la enumeración de los principios”. Para entonces el autor contabilizaba 14 autores y 25 principios, algunos de ellos con contenidos similares, aunque diferente enunciado, lista que se fue incrementando en sus estudios posteriores (Plá Rodríguez, 1975, pp. 1-3).



base de la igualdad formal, en procura de la tutela a la parte trabajadora. Siguiendo a Cornaglia, el citado autor reivindica la trascendencia principalista que identifica la materia:

(...) El Derecho del Trabajo debió fundarse necesariamente en sus propios principios, que cobraron un vigor inusual en comparación con lo que sucede en otras ramas, ante la necesidad de subordinar el derecho común a sus fines especiales, lo que motivó que la función jurígena de los principios, reconocida en todos los ámbitos del Derecho, se viese considerablemente ampliada (...). A ello cabe añadir que, por configurarse el Derecho del Trabajo como una rama jurídica de protección, en el sentido de que se encuentra orientado a tutelar unidireccionalmente a uno de los sujetos de la relación jurídica que constituye su objeto: el trabajador, sus principios adquirieron una relevancia y una función desconocidas en otras disciplinas, toda vez que la particular dirección finalista que impregna su objetivo último, mejorar la posición de los trabajadores en el orden socioeconómico, compensando las desigualdades que se derivan de éste, hacen que el papel de los principios en el Derecho del Trabajo resulte 'simplemente decisivo', al punto que [sic], en ausencia de los valores que [ellos] encarnan, esta rama jurídica no se comprendería históricamente ni se justificaría socialmente (...). En efecto, si (...) la formulación civilista clásica asignaba a los 'principios generales del Derecho' una función meramente supletoria o residual, la doctrina y la jurisprudencia laborales admitieron desde un primer momento que, bajo determinadas condiciones, los principios podían desactivar normas de derecho positivo cuando éstas resultaban contrarias a los fines protectores que caracterizan a esta disciplina. (Orsini, 2010, p. 496).

De ahí que se haya sostenido que la función normativa de los principios no solo es supletoria, sino también concurrente. Tras un breve repaso de la revaloración que han experimentado los principios generales del Derecho, de la mano de juristas de la talla de Dworkin, Alexy, Atienza, entre otros, el juez platense concluye que:

No resulta difícil advertir que esta función normativa directa o concurrente que el Derecho del Trabajo reconoce a los principios, reviste una importancia central para asegurar los fines protectores de la disciplina, pues asigna a aquéllos el rol de llevar a cabo una función armonizadora, en clave protectoria, de las distintas fuentes que componen el sistema jurídico laboral. De este modo, se puede ver con claridad cómo el Derecho del Trabajo vino a anticipar desde sus inicios una conclusión que (...) las posiciones teóricas más avanzadas en el ámbito de la Filosofía del Derecho y el Derecho Constitucional admiten hoy sin dificultad: al poseer preeminencia axiológica sobre las normas positivas, los principios pueden, bajo determinadas circunstancias, desactivar aquéllas como medio de hacer efectivos los valores y fines en ellos contenidos.

(...) Los principios cumplen la misma función que los cimientos y la estructura de hormigón en un edificio de varios pisos: ni aquéllos ni ésta se aprecian a simple vista cuando el edificio está terminado, pero sin ellos nada queda en pie (Cornaglia, 2001: 7). Son pues, las ideas fundamentales, las vigas maestras del sistema del Derecho del Trabajo. De allí que, en definitiva, su ausencia o violación supone la negación de la disciplina misma (Ackerman, 2005: 315). (Orsini, 2010, p. 498).

Esa noción atraviesa la obra de Pérez cuando, al analizar la interpretación de las normas del trabajo, afirma la ampliación de las pautas hermenéuticas sobre la base de un criterio teleológico, signado por la equidad y la justicia, que no podría prescindir de la atención a los principios. En ese sentido, el autor señala:

(...) Si las leyes laborales están destinadas a cumplir un fin social en armonía con las exigencias del bien común, debe prevalecer un criterio valorativo y político-social en la interpretación y aplicación de ellas. La ampliación, en el concepto hermenéutico, no constituye solamente una reacción contra el absolutismo de los derechos individuales, en cuyo sistema la ley debía aplicarse mecánicamente para evitar el arbitrio judicial, sino que, además, obedece a la finalidad de los institutos del derecho procesal laboral que se proponen realizar la justicia y asegurar la paz social. Por tanto, la interpretación de las leyes del trabajo debe ser amplia y orientada por el método teleológico (...) (1983, p. 88).

De Buen Lozano, evocando los trabajos de Demófilo de Buen, recuerda que los principios son herramientas de los jueces para dar solución a los casos, ante lagunas de la ley, de acuerdo con el espíritu del legislador (2005, pp. 5-6). En síntesis, la regla no escrita que subyace en la letra de la ley (2005, p. 9), pero sin desconocer que esta ha de ser reinterpretada según se transformen las circunstancias, en aras de no petrificar el Derecho, por esencia, cambiante. Previene el estudioso mexicano que:

Arte difícil es descubrir los principios cuando las circunstancias que inspiraron al legislador han dejado de ser actuales. Pero esa será la gracia del juez o del juzgador, que no siempre es lo mismo, que debe conocer la historia y lo que está pasando en el momento en que enfrenta la laguna de la ley. En primer término, para aceptar que las normas positivas no resuelven el problema actual. En segundo lugar, para descubrir la vieja intención y adecuarla a los tiempos nuevos. Sin pensar, por supuesto, en esa hipótesis un tanto imposible de que el legislador, de haber conocido el problema, lo hubiera resuelto de determinada manera" (De Buen Lozano, 2005, p. 10).

En idéntica cuerda, Palavecino (2008) sostiene que "toda cultura jurídica necesita fórmulas de equidad con cuyo auxilio poder corregir consecuencias insatisfactorias del



derecho escrito. Tal es la esencia y función de los principios jurídicos" (p. 4), que, para el autor, "(...) son formulaciones de la justicia, cuya aplicación permite determinar lo justo en el caso concreto, esto es, realizar la equidad. Por consiguiente, los principios no requieren estar expresamente desarrollados en normas específicas para que puedan ser invocados o aplicados" (p. 5). Buena parte de la teoría jurídica suele presentar los principios desde su variada funcionalidad. De Castro, citado por Plá (1975, p. 11), les atribuye un triple cometido: informador, normativo e interpretativo; lo primero, en la medida en que "inspiran al legislador [y sirven] de fundamento del ordenamiento jurídico"; lo segundo, porque "actúan como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley", cual "medios para integrar el derecho"; y lo tercero, por operar como "criterio orientador del juez o del intérprete"<sup>(4)</sup>. La dificultad terminológica y complejidad funcional de los principios se ilustra nítidamente por González Monzón (2020) al aseverar:

La multiplicidad de funciones que realizan los principios es un correlato de su construcción compleja. Estos no solo devienen fuente supletoria que corrige los vacíos y las contradicciones de la ley y la costumbre. Su esencia más profunda radica en ser las pautas que sirven de sustento y guía deontológica a toda la ordenación jurídica, a través de las cuales se sistematizan, se integran, se racionalizan y se interpretan de forma coherente todos sus elementos (p. 133).

A los cometidos ya enunciados se adiciona, desde la particular visión laboralista, la de servir de tamiz a la aplicación de reglas y principios procedentes de otros predios jurídicos. Con razón asegura Grisolía (1999) que:

Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases en las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, durante su desarrollo, como al momento

de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo (p. 88).

Así, los principios devienen un valladar que modula la aplicación de las normas comunes en el espacio de lo laboral. Esta era la tesitura del artículo 696, segundo párrafo, de la derogada Ley de procedimiento civil, administrativo, laboral y económico, a tenor del cual la supletoriedad de las disposiciones del proceso civil solo alcanzaba a cubrir las situaciones no previstas en el del trabajo en la medida en que fueran compatibles con los principios de la disciplina. También, es la que ha de hacerse de las previsiones generales del vigente Código de procesos, cuyas categorías e instituciones únicamente podrán cumplir su cometido en los asuntos del trabajo, si se les adereza con el aparato principalista que lo informa, según se verá más adelante.

Los posicionamientos previamente tratados, más concordantes, en rigor, con la Teoría general del Derecho, se apartan de una tendencia con la que se han identificado no pocos iuslaboralistas: la de confundir los principios de esta rama jurídica con los derechos que ella reconoce como de mayor significación, según el consenso de la comunidad internacional (Vega y Martínez, 2002, p. 1)<sup>(5)</sup> o la tradición jurídica interna de un país determinado<sup>(6)</sup>.

- (4) Sobre la trascendencia de las dos últimas funciones en el ejercicio aplicativo del Derecho, se pronuncia González Monzón, para quien "[e]l constante enfrentamiento del juez a vacíos normativos y a normas oscuras o deficientes hace necesario elevar su función a un estadio superior, donde [sic] los principios devengan derroteros precisos que lo auxilien en la actividad interpretativa y en su consecuente rol de aplicador del derecho. Una cultura judicial basada en la observancia y aplicación de los principios tributa a una optimización del componente argumentativo que debe estar presente en grado suficiente en todas las decisiones del juez" (2020, p. 132). Con apoyo en los proverbiales estudios de Álvarez Tabío, continúa el profesor asegurando que "[l]os principios han de estar incorporados en el aparato categorial de razonamiento jurídico de quienes están facultados para aplicar el derecho, en pos de enriquecer y brindar coherencia (racionalidad) al sistema jurídico, insuflándole un contenido más profundo, flexible y axiológicamente satisfactorio, que permita al jurista ver más allá de lo regulado en las leyes" (pp. 142-143).
- (5) Este enfoque matiza los principales instrumentos internacionales de ius cogens alumbrados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. La sección I de la Declaración de Filadelfia (1944), relativa a los fines y objetivos de esta organización, «reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada [...]: a) el trabajo no es una mercancía; b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incansable energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común». Con idéntica orientación, la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998) subraya que los principios se expresan en forma de derechos y obligaciones, a la vez que reconoce, como principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, a: «a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de



Esa perspectiva inspira el parecer de Viamontes Guilbeaux (2007), cuando afirma que:

El concepto actual de principios del Derecho Laboral Cubano, tal y como lo establece el CT, Código de trabajo, es la traslación de los derechos constitucionales de los trabajadores a la dimensión del Derecho Laboral, de manera que no constituyen vías rectoras o lineamientos para proyectar esta rama del Derecho, sino una relación de derechos que deben ser garantizados (pp. 56-57).

La reconocida docente preconiza una postura con notables ribetes positivistas que reduce el campo de los principios al derecho vigente, con lo cual no solo hace suya la confusión entre principios y derechos, sino que, también, excluye a otros principios no positivizados y de cuya existencia, sin embargo, nadie duda.

Barbagelata (2008, pp. 4-12), por su parte, se refiere a principios de segunda generación, por oposición a los clásicos. En su parecer, ellos resultan de la madurez en la constitucionalización e internacionalización de los derechos laborales, que permite fundamentar la existencia de un bloque de constitucionalidad de derechos humanos laborales. La propuesta del jurista uruguayo se adiciona a los principios tradicionales y se configura en forma abierta desde dos flancos:

- Los principios comunes al sistema de derechos humanos: complementariedad e interdependencia, *pro personae*, progresividad, irreversibilidad, adecuación a los criterios de los órganos internacionales competentes, autoejecutabilidad, autoaplicabilidad.
- Los principios propios del Derecho del trabajo, entendidos desde una dimensión dual: (i) General o político-jurídica (justicia social, reconocimiento de que el trabajo no es una mercancía, del involucramiento del trabajador en la actividad laboral y la consecuente necesidad de protección y respeto a su integridad, libertad, independencia; reconocimiento, asimismo, de la inmanencia del conflicto en las relaciones de trabajo individuales y colectivas, y de las particularidades generadas por las características de las labores); y (ii) Concretos (protección especial de la ley para todos los tipos

de trabajos y todos los trabajadores, sin distinción, aseguramiento de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, recurso efectivo ante los tribunales, que presupone la especialización de la judicatura y la vigencia de procedimientos gratuitos y rápidos de solución y ejecución, reconocimiento y garantías para la libertad sindical y la negociación colectiva, la protección social y la formación permanente).

Tal posicionamiento es resultante de la comprensión de los derechos laborales como derechos humanos, pero en él se confunden los principios con algunos derechos y garantías, e incluso, los principios propios del Derecho del trabajo, en sentido estrictamente técnico, con principios político-jurídicos de fuente internacional, considerados en las emblemáticas declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo<sup>(7)</sup>. Sin desatender al valor que pudieran tener las disímiles clasificaciones, se prefiere la de Plá Rodríguez, ampliamente aceptada en la doctrina (AA.VV., 2004), para quien el Derecho del trabajo se fundamenta en el principio protector, edificado sobre el carácter asimétrico de la relación de trabajo, en la cual una parte, el empleador, se encuentra plenórico de poderes, en tanto sobre la otra, el trabajador, recaen muchos deberes, lo que entraña un desequilibrio que deviene fuente de excesos hacia quien está en la posición de subordinación o dependencia y agrava su desventaja. El Derecho acude, entonces, a compensar ese desbalance con la limitación de aquellos poderes y el reconocimiento de

trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación). Todo lo anterior se enfatiza en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en la que se desarrollan los cuatro objetivos pilares del Programa de trabajo decente. En ILSE: Biblioteca electrónica sobre las normas internacionales del trabajo (2015). Los principios reconocidos en los instrumentos internacionales precedentes son de carácter político; ellos expresan la ruta de acción del organismo internacional y de las naciones parte de él, especialmente, en cuanto a la adopción de políticas internas que los favorezcan, incluida la adecuación de la legislación nacional; aunque, jurídicamente, ellos se traducen en derechos y obligaciones, no pueden identificarse con los principios del Derecho del trabajo, que es un espacio mucho más abarcador que el de los instrumentos internacionales en ese ámbito e, incluso, los inspiran y orientan su interpretación, de la misma manera que lo hacen en cuanto a otros tipos de normas.

- (6) Tal orientación está presente en el Código de trabajo vigente (Artículo 2), como también lo estuvo en su predecesor (Artículo 3). Para mayor información, véase Ley No. 116, de 20 de diciembre de 2013, Código de trabajo, en Gaceta Oficial de la República de Cuba, ed. extraordinaria, núm. 29, de 17 de junio de 2014 y Ley No. 49, de 28 de diciembre de 1984, en Gaceta Oficial de la República de Cuba, ed. ordinaria, núm. 2, de 23 de febrero de 1985
- (7) La Declaración de Filadelfia, de 1944, incorporada a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo; la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, y la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008.



derechos imperativos e irrenunciables a favor del empleado; en otros términos, introduce una desigualdad de signo inverso, inspirada en razones de equidad.

Esa es la razón de ser del Derecho del trabajo y comprende tres reglas: (i) *in dubio pro operario*, (ii) norma más favorable, y (iii) condición más beneficiosa. La primera de ellas indica que, en caso de incertidumbre en relación con el sentido y alcance de una norma, entre las varias interpretaciones posibles, se deberá optar por la más conveniente al trabajador; a la vez, adquiere una dimensión adjetiva respecto a la valoración de las pruebas, al prescribir que, si las aportadas por las partes fueran insuficientes para arribar a convicción sobre los hechos, se deberá privilegiar al trabajador.

Plá (1975, pp. 45-48) concatena esta última dimensión, además, con el *onus probandi*, pues la notable dificultad probatoria que confronta el trabajador para acceder a documentos que se encuentran bajo el poder del empleador y facilitar testigos, también subordinados a este, determina la flexibilización de su carga probatoria, a fin de que no lo perjudique el no satisfacerla “consecuencia objetiva” y, por añadidura, pueda beneficiarse cuando la omisión sea atribuible al empleador. Se mezclan de este modo la aportación de parte y sus efectos con la valoración de las pruebas, pero con el solo afán de significar que el proceso de trabajo reclama un régimen probatorio diferenciado. En modo alguno se libera a las partes del deber de colaboración ni al juzgador de su compromiso con la búsqueda de la verdad de los hechos.

En criterio de la autora, la máxima *pro operario* es una regla de interpretación útil en la aplicación del derecho, tanto para extender los beneficios como para restringir los perjuicios. Asimismo, es conveniente, para la valoración del material probatorio, pero en este último sentido solo puede imperar cuando no se haya arribado a convicción, luego de que cada uno de los intervenientes haya cumplido con sus cargas o deberes, es decir, siempre que el vacío de prueba no sea fruto de una omisión o infracción.

La segunda componente del principio tutelar, la norma más favorable, amerita algunas reflexiones. Ella sugiere que, cuando una misma situación sea objeto de regulación por dos o más normas jurídicas, deberá aplicarse la que resulte más beneficiosa para el trabajador (Palavecino, 2008, p. 7)<sup>(8)</sup>. Tal regla debe examinarse desde el entendimiento de los límites

que han de modularla para no atentar contra la coherencia del ordenamiento jurídico, a lo cual puede conducir su defensa a ultranza.

La doctrina ha afirmado que la máxima fractura la jerarquía normativa, en el entendido de que la norma aplicable debe ser la más ventajosa para el trabajador, sin importar su rango (Plá Rodríguez, 1975, pp. 52-57). En primer orden, la definición de norma que emplea el maestro Plá Rodríguez no se refiere a la norma jurídica *stricto sensu*, vista como una regla de derecho que contiene un mandato permisivo o prohibitivo, estructurado en hipótesis, disposición y sanción, sino a disposiciones normativas genéricamente consideradas, sean estas leyes, decretos, resoluciones u otras, y, también, a las que se imponen convencionalmente, como son los convenios colectivos y los contratos. Por tanto, el punto de mira de la comparación atiende a los cuerpos normativos en su conjunto, sistema que el propio autor identifica como de inescindibilidad o conglomerado, aunque no excluye la posibilidad de contrastar previsiones particulares incluidas en estos, siempre que ello no conduzca a aplicar simultáneamente partes de los cuerpos normativos que se consideran excluyentes entre sí (sistema de la acumulación).

El otro punto de interés reside en que todas las normas, en el sentido antes acotado, han de ser *aplicables*, lo cual excluye, *per se*, aquellos casos en que la concurrencia normativa pueda solventarse con alguna de las soluciones ya contempladas por el Derecho: (i) *lex posterior derogat priori (leges posteriores ad priores pertinent, nisi contrariae leges posteriores priores contraria abrogant)*, (ii) *lex specialis derogat generali (lex posterior generalis non derogat priori speciali)* y (iii) *lex superior derogat inferiori*. La aplicabilidad, también, presupone la validez de la norma considerando el mecanismo de producción

(8) El principio de la norma más favorable está estrechamente relacionado con dos fenómenos típicos del Derecho del trabajo: 1. La ampliación en la protección de los derechos a medida que se desciende en la pirámide normativa, pues las disposiciones de mayor rango establecen los mínimos infranqueables resguardados por el Estado y exceptuados de la autonomía de la voluntad de las partes, en tanto que las inferiores, tales como las disposiciones sectoriales o ramales, los convenios colectivos o los contratos pueden (y deben) extender aquellos, lo cual supone la natural existencia de varias normas sobre una idéntica situación de hecho; y 2. La fragmentación o dispersión normativa, que entraña la posibilidad de que el mismo supuesto sea regulado por varias disposiciones de maneras diferentes.



jurídica (competencia y procedimiento) y el sistema de control sobre su constitucionalidad, convencionalidad y legalidad, que puede conducir a la derogación formal o inaplicabilidad, según la concepción imperante. Se imponen, por tanto, al criterio de la norma más favorable límites materiales e instrumentales, con lo cual coincide Neves Mujica (2009, pp. 53-65)<sup>(9)</sup>.

Tal perspectiva se reafirma en los artículos 7 y 8, del ordenamiento patrio en el que la Carta fundamental impera sobre todas las demás disposiciones, incluidos los tratados, con base en la supremacía constitucional; al tiempo que estos prevalecen sobre la ley, genéricamente considerada<sup>(10)</sup>, y que se declaran nulas(os) las cláusulas de los contratos y convenios colectivos y los preceptos de los reglamentos disciplinarios contrarios a lo que una disposición de rango superior establezca<sup>(11)</sup>.

La postura del distinguido autor uruguayo sirve para justificar la aplicación preferente de un convenio colectivo o un contrato, cuyas estipulaciones amplían determinados derechos, frente a la regulación que, sobre ellos, contiene la ley general; sin embargo, esto es posible porque tales disposiciones, en realidad, no son antitéticas, no se contradicen una a la otra, sino que exhiben grados diferentes de resguardo a una institución o derecho, situados en una misma dirección, lo que Neves Mujica identifica como suplementariedad y permite, según él, la aplicación de todas las previsiones de manera complementaria (2009, p. 56). Es ahí que entra a jugar su rol la regla de la norma más favorable para privilegiar la elección de aquella que más ampliamente protege al trabajador, postura con la cual se muestra concordante, en el contexto español, Martínez Girón (2006, pp. 29-33).

Por último, integra el protectorio la condición más beneficiosa, que "supone la existencia de una situación concreta

anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse" (Plá Rodríguez, 1975, p. 60). En realidad, este postulado no es más que la traslación, al Derecho del trabajo, de la teoría de los derechos adquiridos, a tono con la vigencia de la ley en el tiempo, en evitación de la aplicación retroactiva del efecto perjudicial incorporado a una nueva norma<sup>(12)</sup>.

La sistematización propuesta por Plá (2009, pp. 36-37) incluye, asimismo:

- a) La irrenunciabilidad de los derechos, entendida como la imposibilidad del trabajador de hacer dejación de los derechos mínimos reconocidos a su favor.
- b) La continuidad de la relación laboral, que comprende: (i) preferencia por los contratos indefinidos; (ii) amplitud para la admisión de la transformación al contrato; (iii) facilidad para la conservación del contrato, pese a los incumplimientos y causas de nulidad; (iv) resistencia a admitir la resolución del contrato por voluntad unilateral del empleador; (v) interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones; (vi) prolongación del contrato en caso de sustitución del empleador.
- c) La primacía de la realidad. El Derecho del trabajo privilegia el fondo sobre la

- 
- (9) Este autor ubica, de consumo con los mencionados, los límites aplicativos, entre los que incorpora las teorías del conglobamento o la inescindibilidad y de la acumulación.
- (10) Así se deduce del Artículo 20 de la Ley No. 59, Código civil. No obstante, debe tomarse en cuenta que, generalmente, los instrumentos internacionales de derechos humanos, con base en los principios de favorabilidad de la persona (*pro personae*) y progresividad sobre los que pivotan, incorporan una cláusula que privilegia la aplicación preferente de las disposiciones del Derecho interno contentivas de beneficios no previstos por el tratado —típico caso de renvío que matiza el *pacta sunt servanda* de fuente internacional. Así acontece con la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (Artículo 19.8), la Declaración universal de derechos humanos (Artículo 30), el Pacto internacional de derechos civiles y políticos (Artículo 5) y el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (Artículo 5).
- (11) Para más información, véase: artículos 20 y 182 de la Ley 116, de 20 de diciembre de 2013, Código de trabajo, y 161 del Decreto 326, de 12 de junio de 2014, Reglamento del anterior.
- (12) La vigencia de esta máxima en el Derecho nacional encuentra amparo en el artículo 100 de la Constitución; sin embargo, es preocupante la amplitud con que se encuentra regulado el *ius variandi* en el Código de trabajo. El Artículo 42 de dicho cuerpo normativo prevé que "Las cláusulas del contrato de trabajo pueden ser modificadas por voluntad coincidente de las partes, por cambio de plaza o de la naturaleza de la actividad, por cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo o por disposición legal», sin sujeción a límites que prevengan de las modificaciones *in peius* que pudieran sobrevenir, situación en la cual ha de acudirse a la pauta hermenéutica comentada. Otro tanto acontece con las reubicaciones resultantes de procesos de reordenamiento laboral por motivos estructurales, organizativos o económicos, a tono con el Artículo 51, en el que se dispone que el trabajador recibe el salario de cargo que pase a ocupar, previsión igualmente incluida en los preceptos 63 y 76, con la excepción que establece la disposición especial tercera.



forma, en atención al carácter dinámico de las relaciones que se establecen en él; de ahí que, ante la discordancia entre lo que conste en documentos y lo acreditado verdaderamente, haya de estarse a esto. Ello reconduce al imperio del principio de la libre valoración de las pruebas, como reacción de este orden jurídico frente a la rigidez de la prueba tasada en el proceso civil.

- d) La razonabilidad, vista como el indisoluble parrazón-justicia, tanto en la formación de las normas laborales, como en los actos de aplicación de estas, y en su doble dimensión material y procesal, que incorpora tempranamente la técnica de la ponderación y las garantías jurisdiccionales.
- e) La buena fe y otros, en los que no es preciso detenerse a los efectos de este artículo.

Sin embargo, todos ellos pueden condensarse en el protectorio, también identificado, no sin ciertos reparos, como *pro operario*<sup>(13)</sup>, de favorabilidad de la persona trabajadora o tutelar, pues en cada uno late la idea central que da nacimiento al Derecho del trabajo: la de proteger al trabajador, como parte en desventaja de la relación laboral.

Comúnmente, el principio protectorio es ataviado con la vestimenta del Derecho sustantivo; sin embargo, también tiene una faz procesal que ha de dialogar coherentemente con aquella<sup>(14)</sup>. La máxima tuitiva entraña un baremo al que deben atenerse, tanto el legislador, en el momento de promulgar las disposiciones normativas, como el ejecutivo y el judicial, al interpretarlas y aplicarlas. Tanto en una esfera como en las otras se impone examinar de qué manera la previsión es afín al principio protector, o no. Ese ejercicio, nada simple, por cierto, cobra especial realce en la solución de los conflictos.

### 3. Los conflictos del trabajo

En general, suele identificarse el conflicto laboral como el antagonismo, la pugna, el desentendimiento o la confrontación que surge con motivo del trabajo. Aunque en el lenguaje común el vocablo conflicto es sinónimo de controversia, en sentido jurídico no es así, pues esta última solo existe una vez que las partes someten su diferencia al mecanismo instituido por el Estado para su resolución. De esta orientación, son Cavazos Flores siguiendo a Carnelutti, Cabanellas y Pérez Botija (2004, pp. 321-324), Pérez (1983, p. 421), y Kurczyn, Reynoso y Sánchez, sobre las opiniones de Russomano y Cabanellas, (2005, p. 6). Existen, incluso, quienes distinguen entre conflicto, controversia y litigio<sup>(15)</sup>.

Cavazos Flores (2004, pp. 321-324) clasifica los conflictos en atención a los intereses que se afectan y a los sujetos intervenientes. Conforme con el primer criterio, los divide en:

- Individuales o colectivos, según se lesione el interés particular de un trabajador o varios, o los intereses plurales y comunes de una organización sindical o colectivo laboral<sup>(16)</sup>.
- Jurídicos o de interés, también denominados impropriamente económicos:

- 
- (13) Hace suya esta voz Pérez Gutiérrez, para quien «La materia laboral, como tributo a esa tutela judicial efectiva, tiene una regla de oro, conocida como *pro operario* que transversaliza todo el proceso e incide en los restantes principios, tanto del desempeño de la función y estructura judicial [sic], como del proceso; pero, en materia de principios, no resulta importante para el Derecho Procesal Laboral dibujar la clásica línea que distingue los de Derecho Judicial Orgánico, de los del proceso o de los del procedimiento y ello está dado por la singularidad de la materia que no centra su atención en las cuestiones exteriores o formales, sino, esencialmente, en buscar, más que la aplicación del Derecho, su materialización en clave de justicia» (2022, p. 365).
  - (14) Igualdad por compensación, activismo judicial, veracidad, extra- y ultrapetitividad, gratuidad, sencillez, oralidad, concentración y celeridad son algunas de las manifestaciones del principio protectorio en el orden procesal. Conciernen en ello Córdoba (2002, pp. 138-144) y Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (2002, pp. 69-104). En cambio, Vinatea Recoba asume el tópico desde el posicionamiento ideológico que supone entender al proceso como instrumento de la tutela judicial efectiva. Afirma el laboralista peruano que «(...) la tutela judicial efectiva como principio nos sirve para definir el objeto del proceso. De algún modo nos indica que es esto y ninguna otra cosa más la [sic] que se debe obtener cuando se plantea una demanda. Los aspectos operativos, en realidad, vienen establecidos por las reglas del debido proceso y, detrás, por los principios fundamentales de ellas» (2009, p. 104).
  - (15) «Os conflitos se caracterizam como pretensões resistidas e, assim considerados, classificam-se em individuais ou coletivos. Os da última espécie se particularizam por configurarem resistência a interesses de grupos de trabalhadores, geralmente organizados em sindicatos. Quando se exteriorizam sob a forma de greve ou lock-out denominam-se vias de fato. Quando estas se submetem a processo de mediação, conciliação ou arbitragem, melhor se designam como controvérsias. E se, porventura, se encontram em vias de solução jurisdicional recebem o nome de dissídios» (Bueno Magano, 2002, p. 107).
  - (16) Con esta clasificación es concordante Pérez, en sintonía con autorizada doctrina (1983, pp. 421-422).



Los primeros versan sobre la interpretación y aplicación del Derecho, en tanto los segundos buscan el reconocimiento de nuevos derechos<sup>(17)</sup>.

Tal propuesta es generalmente aceptada en la actualidad por la doctrina laboralista<sup>(18)</sup> e incide en la vía de solución. Como advierte Pérez (1983), “la distinta naturaleza de los conflictos laborales determina lógicamente la existencia de órganos diferentes para entender en su solución, y esos órganos difieren en su composición, competencia y jurisdicción” (p. 427). Desde su nacimiento, el Derecho del trabajo procuró hallar formas de resolución de las diferencias alejadas de los cánones del proceso civil. Al albor de la cuestión social, la justicia laboral se asentó en vías de composición distintas a aquella que se identificaba como formalista, lenta y costosa. La elección de un mecanismo u otro estuvo signada por el tipo de conflicto<sup>(19)</sup>.

A la vez, la jurisdicción laboral, bajo criterios de especialización, atrajo asuntos antes juzgados en los órdenes civil y administrativo, por lo cual no es de extrañar que, en alguna medida, conservara rasgos de uno y otro. Como sostienen Kurczyn, Reynoso y Sánchez (2005), “los conflictos laborales deben apartarse de los (...) originados por relaciones o interacciones desarrolladas en ámbitos jurídicos del sector público o privado y analizarse en el seno del derecho social por la naturaleza *sui generis* de los mismos [sic], y por la esencia social que los caracteriza. (...) La desigualdad entre las partes exige la aplicación de principios rectores distintos para

- (17) Haciéndose eco de esta clasificación, Pérez (1983) clarifica la distinción en el sentido de que “[e]l conflicto individual de trabajo es siempre un conflicto de derecho, pues se plantea sobre la base de la violación de una norma legal o contractual pre establecida, ya sea por la ley, decreto reglamentario, convención colectiva de trabajo o contrato individual de trabajo o de aprendizaje. En cambio, los conflictos colectivos pueden ser jurídicos o de intereses, es decir económicos. El conflicto colectivo de derecho se asimila, en cierto modo, al conflicto individual de trabajo, porque se refiere a la violación de un derecho reconocido en una ley o convención colectiva de trabajo; esto es, la discusión versa sobre un derecho adquirido. En cambio, en el conflicto colectivo económico o de intereses se trata de una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente y a crear otro nuevo” (p. 422).
- (18) La tipología que hoy parece tan sencilla no siempre gozó de tal atributo. Aunque no es propósito de este artículo adentrarse en sus orígenes, tómese nota de que, como relata Córdoba (2002), “a principios del siglo xx había muchos conflictos del trabajo, pero pocos medios efectivos de resolverlos. Ni siquiera se tenían ideas claras sobre la mejor manera de clasificarlos. Se intuía que eran distintas las causas que los provocaban, mas no se lograba ordenarlas sistemáticamente y mucho menos identificar los órganos y procedimientos que podían emplearse para su solución pacífica. (...) El fracaso en discernir cuáles eran las distintas clases de conflictos obrero-patronales agravaba la cuestión social” (p. 121). Da cuenta el autor citado de que, en Francia, país que había visto nacer los *conseils de prud'hommes* desde 1806, se tenía luz sobre la diferenciación del conflicto individual y el colectivo; otro tanto acontecía en Inglaterra, cuna de la Revolución Industrial; sin embargo, la distinción entre los conflictos jurídicos y los de interés o económicos no se conoció hasta 1910, gracias a los daneses, desde donde se extendió a los demás países escandinavos e irrigó la tradición jurídica occidental, en Europa y América. A partir de entonces, se hizo innecesario el recurso a la huelga y el lock-out para dirimir las diferencias (individuales o colectivas) basadas en la interpretación y aplicación de una norma preexistente, las que serían encomendadas a la función jurisdiccional (en exclusiva o combinada con otras vías resolutivas), al tiempo que se reservaron aquellos medios para los casos en que fracasaran la negociación entre las partes y la conciliación o el arbitraje encomendada(o) a órganos administrativos o privados (pp. 121-134).
- (19) Pérez (1983, pp. 425-440), de acuerdo con De la Cueva y Cabanellas, describe cómo en varios países, incluida Argentina, se prefirieron los tribunales del trabajo para los conflictos individuales y los colectivos jurídicos, mientras los colectivos económicos o de interés se encargaron a los organismos de conciliación y arbitraje. En sentido similar, Rodríguez-Píñero y Bravo-Ferrer (2002) asegura: “El surgimiento de la justicia del trabajo es consecuencia de la insuficiencia o inadecuación de la justicia civil para el aseguramiento y la realización de los derechos laborales, tanto por lo costoso, complicado y lento de la justicia civil como por la desconfianza y hostilidad del mundo obrero a una justicia burguesa que respondía a una mentalidad y valores [sic] que no se correspondían con los del naciente Derecho del Trabajo. La respuesta inicial a la inadaptación e insuficiencia de la justicia civil fue la búsqueda de vías alternativas a la judicial, apoyada por medios de autotutela y acción colectiva y también por los poderes públicos que vieron en esos instrumentos extra o parajudiciales vías para canalizar y (...) solucionar los conflictos de trabajo. A finales del siglo xix en muchos países industrializados aparecieron órganos de naturaleza paritaria, fuera del sistema judicial, a los que se encomendó tareas [sic] conciliadoras, mediadoras, arbitrales o parajurisdiccionales de las controversias de trabajo. El posterior surgimiento de una regulación legal del trabajo, diferenciada de la civil, permitió transformar esos organismos paritarios o crear otros con funciones judiciales pero distintos de los jueces y tribunales ordinarios. Ello va a significar en muchos países que la aparición de un orden jurisdiccional diferenciado, el de la jurisdicción de trabajo, se viese acompañada de una reducción del papel del juez profesional tradicional en los asuntos de trabajo. Pero incluso donde, como ocurre en la mayor parte de los países iberoamericanos, la justicia de trabajo ha estado en manos de jueces profesionales existe generalmente una especialización orgánica (...)” (pp. 71-72). En idéntica cuerda, se pronuncia Barbamelata (2002, pp. 37-68). Este reconocido estudioso reflexiona que los medios de realización de la justicia laboral se implementaron, muchas veces, sin la existencia de normas procedimentales o procesales, e incluso, acompañados a las disposiciones sustantivas, como aún se mantienen en disímiles países. Las peculiaridades del proceso formativo iberoamericano se dieron, también, en Cuba —con algún retraso respecto a Europa, fruto del coloniaje, mas no tanto en cuanto a las demás naciones de América.



regular los procesos y para el pronunciamiento de las soluciones legales" (p. 67).

La Recomendación 130 de 1967, de la Organización Internacional del Trabajo corporifica el examen en comento<sup>(20)</sup>. Dicho instrumento, tras consagrarse los principios de acceso a la justicia, en sentido amplio, mediante un "procedimiento adecuado" (debido proceso) e indemnidad, y excluir de su ámbito de aplicación los conflictos colectivos de interés, para los que estima más atinada, por su naturaleza, la negociación entre las partes, la conciliación u otro método similar incorporado en la legislación nacional, sugiere que las reclamaciones se ventilen "dentro de la propia empresa con arreglo a procedimientos eficaces adaptados a las condiciones del país, de la rama de actividad económica y de la empresa interesadas [sic], y que [den] a las partes una garantía completa de objetividad" (2015, s.p.).

Entre ellos, considera los arreglos directos entre el trabajador y su jefe, salvo cuando la naturaleza de la cuestión lo impida, y siempre con la ulterior posibilidad de impugnación, tanto en un caso como en el otro, acompañada de la opción de acudir a otro medio apropiado, según el Derecho nacional, si los anteriores fracasan (los previstos en los convenios colectivos, conciliación, arbitraje, proceso judicial...), todos los que debieran ser rápidos y sencillos (2015, s.p.). Tales enunciados responden a una concepción amplia del acceso a la justicia, consecuencia de la diversidad de sistemas jurídicos a los que la Recomendación va dirigida y la flexibilidad que, consecuentemente, ha de caracterizarla.

#### **4. La solución de los conflictos del trabajo en Cuba**

La Constitución cubana consagra el principio de unidad jurisdiccional, al prever que la función de impartir justicia compete exclusivamente a los tribunales, conforme a los artículos 147 y 92. A la vez, incorpora la garantía del acceso a la justicia, circunscrita por la letra suprema al acceso a aquellos órganos, en su dimensión restringida, en tanto depositarios de dicha potestad (Fernández Toledo, 2024, pp. 81-114).

No se excluyen, sin embargo, otras formas resolutivas. El anclaje lo proporciona el propio texto constitucional, cuando legitima los métodos alternos de resolución de

conflictos<sup>(21)</sup> o las atribuciones jurisdiccionales de la Administración pública, ligadas al principio de legalidad e implícitas en su rol de autoregulación (Artículo 9 constitucional). Esos medios, identificados doctrinariamente como equivalentes jurisdiccionales (Marinoni, 2010, p. 94), en modo alguno coartan o sustituyen aquella garantía, que subsistirá para los casos en que tales procedimientos fracasen o persista la inconformidad del afectado con la solución previa. Solo así se satisface la exigencia del texto supremo.

En línea con lo sostenido por Casal et al. (2005):

Las instancias que coadyuven al acceso a la justicia en funciones de asesoramiento, mediación o conciliación no desplazan a los órganos judiciales en el cumplimiento de sus atribuciones. Igualmente, la intervención de órganos administrativos en la protección de determinados derechos, mediante una actuación quasi jurisdiccional, ha de estar rodeada de las garantías básicas del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, y no cierra las puertas al control judicial de la actuación administrativa (p. 24).

Lo anterior ha sido sostenido, asimismo, por el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, al interpretar el artículo 14 del Pacto internacional de derechos civiles y políticos, y su Protocolo facultativo, en sintonía con las garantías conferidas a toda persona para la defensa de sus derechos, de lo cual se colige que, aun cuando el conflicto sea conocido por una autoridad u órgano administrativo, debe existir la opción de acudir ante un tribunal, revestido de amplia competencia, independencia e imparcialidad para hacer justicia<sup>(22)</sup>.

Se confirma, así, la llamada faz preprocesal del acceso a la justicia, que, según voces autorizadas, permite alcanzar la composición del litigio acudiendo a otros

- (20) Tenga en cuenta el lector que las recomendaciones integran el llamado *soft law*, es decir, no están revestidas de fuerza imperativa, sino que conforman un marco de aspiraciones que traza las pautas a seguir por la legislación interna. Se afirma por el Centro Internacional de Formación de la Organización (2014, p. 1) que «[l]as recomendaciones (...) no son tratados internacionales, sino que fijan principios rectores no vinculantes destinados a orientar las políticas y prácticas nacionales».
- (21) Para mayor referencia véase: Artículo 93. El tenor de este precepto, desde una dimensión amplia, abre las puertas a la conciliación, la mediación y el arbitraje, como, también, a otras vías extrajudiciales de solucionar los conflictos, reconocidas en la legislación nacional.
- (22) Véase: Observaciones generales 13 (administración de justicia) y 32 (derecho a un juicio imparcial y a la igualdad ante los tribunales y cortes de justicia), sustitutiva de la anterior (Castañeda, 2015, pp. 229, 288 y 289).



medios previstos en el ordenamiento jurídico, pero sin excluir el eventual ingreso al judicial (Sánchez-Vallejo, Ocampo Hoyos y González Valencia, 2020, p. 213). La significativa garantía se erige, a un tiempo, como elemento de legitimación de la Constitución y resguardo del derecho al trabajo digno.

Entre los medios preprocesales, prejudiciales, preliminares o equivalentes en la isla antillana cabe citar:

- a) El Órgano de Justicia Laboral, al que puede acudirse en las entidades estatales previstas en la ley<sup>(23)</sup>.
- b) La Comisión ante la que se ventilan las reclamaciones por la imposición de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad<sup>(24)</sup>.
- c) La autoridad administrativa facultada para conocer de las reclamaciones sobre determinadas cuestiones establecidas en la ley<sup>(25)</sup>.
- d) Los órganos previstos en disposiciones especiales para el conocimiento de las reclamaciones de grupos de trabajadores concretos<sup>(26)</sup>.
- e) La Asamblea General de Socios o la Junta General de Accionistas en los sectores cooperativo y asociativo, de conformidad con los procedimientos establecidos en los estatutos<sup>(27)</sup>.

- f) La mediación, cuando las partes acuden a ella voluntariamente<sup>(28)</sup>.
- g) El arbitraje de la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, en materia de conflictos colectivos<sup>(29)</sup>.

Estos medios tienen carácter obligatorio, a excepción de los identificados con las letras f) y g). Una vez agotados los procedimientos previstos en la ley, la parte inconforme puede acudir a la vía judicial. La garantía del acceso a la justicia, refrendada en la Constitución, comprende los medios ordinarios para la defensa de los derechos, incorporados al ordenamiento jurídico, y, también, la acción de amparo, a la que abre puertas el precepto 99 constitucional con miras hacia la protección de los derechos consagrados en el supremo texto.

La efectividad no se construye solo al ingreso a los tribunales en condiciones de igualdad, pues en ella incide, determinantemente, lo que luego acontezca en el curso del proceso

(23) De conformidad con el Artículo 166, inciso a), del Código de trabajo, el Sistema de Justicia Laboral, del que hace parte el Órgano de Justicia Laboral se constituye en “en los órganos, organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales, en ambos casos su sistema empresarial y presupuestado; empresas y dependencias de las organizaciones políticas y de masas, entidades empleadoras de las inversiones extranjeras y aquellas que contratan directamente la fuerza de trabajo”.

(24) Véase: Artículo 175 del Decreto No. 326, de 12 de junio de 2014, Reglamento del Código de trabajo.

(25) Entre estas se encuentran: la impugnación de la evaluación del desempeño (Artículo 25 del Reglamento del Código de trabajo) y la inhabilitación profesional (Artículo 93 de la mencionada disposición reglamentaria); las impugnaciones disciplinarias de los funcionarios y otros trabajadores designados (Artículo 34 del Decreto-Ley No. 67, de 22 de noviembre de 2022), al igual que los directivos del Estado y el Gobierno (artículos 36 y 37 del Decreto-Ley No. 13, de 18 de junio de 2020, y 101-103 del Decreto Presidencial No. 208, de 4 de marzo de 2021); las impugnaciones por la no autorización de la licencia para el ejercicio del trabajo por cuenta propia, la suspensión o cancelación de esta (Artículo 24.3.4 del Decreto-Ley No. 90, de 13 de julio de 2024, Sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia), y otras previstas en disposiciones especiales para ramas o actividades (trabajadores de la educación, la salud, el deporte, las prestaciones de seguridad social a largo plazo).

(26) Tal segmento comprende a los trabajadores civiles del sector empresarial de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y el Ministerio del Interior, así como a quienes prestan servicios en las direcciones de las organizaciones políticas y de masas, de conformidad con normas especiales, amparadas en las disposiciones finales cuarta y tercera del Código de trabajo, respectivamente.

(27) Véase los preceptos 166, inciso b), y 180 del Código de trabajo, *cit. supra*; 103-106 del Decreto-Ley No. 76, de 18 de septiembre de 2023, De las cooperativas agropecuarias; el 100 del Decreto-Ley No. 88, de 13 de julio de 2024, Sobre las micro, pequeñas y medianas empresas; y el 88 del Decreto-Ley No. 89, de 13 de julio de 2024, De las cooperativas no agropecuarias.

(28) Véase Decreto-Ley No. 69, de 19 de enero de 2023, Sobre la mediación de conflictos. En criterio de quien escribe estas líneas tal forma resolutiva no es apropiada para la solución de los conflictos del trabajo, pues ella exige que las partes se encuentren en posición de igualdad, dado que construyen la solución por sí mismas. Tal presupuesto está ausente en la relación laboral. El rol limitado que desempeña el mediador le impide adoptar recaudos para equilibrar las posiciones de partes originariamente desiguales y proponer fórmulas resolutivas que se avengan al carácter irrenunciable de los derechos en juego, a lo cual se adiciona el carácter oneroso del método. Quizás sería viable cuando favorezca al trabajador, pero nótense que, para ello, el empleador no precisa acudir ante un tercero, como tampoco la administración del trabajo —tanto en sentido amplio, como restringido, a tono con lo dispuesto en el Convenio 150 de la Organización Internacional del Trabajo (1978), sobre la administración del trabajo. Ellos tienen las prerrogativas necesarias para restablecer los derechos quebrantados, si así lo desean.

(29) El Artículo 187 del Código de trabajo prevé que, agotada la negociación entre las partes, se puede acudir al arbitraje «[p]ara resolver las discrepancias que surjan en el proceso de elaboración, modificación y revisión del Convenio Colectivo de Trabajo, así como en relación a la interpretación o cumplimiento de las cláusulas», fórmula que comprende los conflictos colectivos, tanto jurídicos como de interés. De todos los métodos mencionados, este es el único al que no alcanza el delineado jurisdiccional del Código de procesos.



y, en especial, el respeto a las garantías integrantes del debido proceso legal, incluida la celeridad. Ciertamente, un acceso indiscriminado a la justicia pudiera ocasionar congestión judicial, con lo cual se afectaría el propósito esencial que se procura; de ahí el atino de la Ley fundamental cuando permite las vías resolutivas extrajudiciales, sin exclusión de la judicial.

Las reglas del debido proceso han de abrigar tanto un ámbito (el previo), como el otro (el judicial). Así lo deja claramente establecido el artículo 94 del texto superior. En ambos, han de tenerse en cuenta, a la vez, los principios rectores del Derecho del trabajo y, al propio tiempo, los que, aun siendo procedentes de otros espacios jurídicos, puedan resultarle convenientes, algunos con expresión positiva en el ordenamiento nacional. Tal es el caso de los que informan la organización y el ejercicio de la función judicial, doctrinalmente identificados como jurisdiccionales u orgánicos (Mendoza Díaz, 2015, pp. 11787-130), muchos de ellos plasmados en la Ley de los tribunales de justicia<sup>(30)</sup>, y los procesales, ya sea que recaigan sobre la estructura del proceso o sobre los procedimientos<sup>(31)</sup>. Ello incardina con un modelo de justicia cuyo *desideratum* esencial es la efectividad de los derechos.

A la vista de los enunciados principalistas, la reforma procesal exhibe no pocos aciertos. El primero de todos ellos, en la opinión de la autora, es el de dar acogida al acceso a la justicia, en total sinergia con la letra y el espíritu constitucionales. La primera condición para la tutela judicial efectiva es la de poder llegar al órgano estatal investido con la función de impartir justicia, pues como sostiene Pérez Gutiérrez, “(...) referirse a una función tuitiva de los tribunales sin que pueda reclamarse ante ellos, constituye una especie de eufemismo técnico-jurídico” (2022, p. 363).

En la ordenación jurídica nacional de la solución de los conflictos laborales el imperio de restricciones, acumuladas a lo largo del tiempo, constituía un lastre de consideración. No en balde, Mendoza Díaz (2022) identifica este espacio procesal como “la modalidad más vapuleada del período preconstitucional, pues los asuntos de esta materia sufrieron un gradual proceso de inhibición de la jurisdicción judicial, a favor de la solución [exclusiva] de los conflictos en el propio

ámbito laboral” (p. 352)<sup>(32)</sup>, algo lamentable si se toma en cuenta que el proceso laboral diseñado por el legislador de 1977, en la entonces denominada Ley de procedimiento civil, administrativo y laboral, como el propio profesor admite, era portador de “una regulación revolucionaria para su época, caracterizada por la oralidad, la concentración y la disminución del ritualismo, inserta en un cuerpo procesal donde [sic] prevalecía la escritura y el tracto preclusivo para los otros dos modelos procesales con los que cohabita[ba] en la ley: el proceso civil y el administrativo” (p. 352). Un proceso que, además, atenuaba la exigencia de postulación procesal, privilegiaba la veracidad, reconocía la sentencia *ultra y extra petita*, ampliaba la iniciativa judicial, sobre todo en materia probatoria<sup>(33)</sup>, y que, de la mano de las interpretaciones del Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular perfiló un modelo de enjuiciamiento atemperado a los cánones del activismo y la eficacia<sup>(34)</sup>.

La Constitución de 2019 barrió todos los impedimentos normativos para acceder a la justicia. La cuestión puede ser enunciada en términos de esencia: el modelo de Estado de derecho y justicia social no es defendible sin esa posibilidad.

Desde el momento en que la ley fundamental previó el acceso irrestricto a los tribunales como una de las garantías jurisdiccionales de los derechos y, además, la dotó de una protección reforzada mediante la interdicción de ser modificada, salvo por la Asamblea Nacional del Poder Popular, por mayoría cualificada y previa aprobación en referendo popular (Artículos 92, 226 y 228), cualquier limitación del acceso a la justicia

(30) Véase. Artículo 13, Ley No. 140, de 28 de octubre de 2021, De los tribunales de justicia.

(31) Entre los que se han naturalizado en el ordenamiento vigente se encuentran los comprendidos en el Código de trabajo (Artículo 168) y el Código de procesos (artículos del 2 al 14).

(32) La tendencia identificada por el profesor estuvo acompañada, a la vez, a partir de la década del noventa, de la supresión de la doble instancia, a la que siguió la desnaturalización del proceso de revisión. Puede hallarse más información sobre el particular, en la tesis citada de la autora, conducida por el docente referenciado.

(33) Véase Ley No. 7, de 19 de agosto de 1977, Ley de procedimiento civil, administrativo y laboral, artículos 696-738.

(34) Véanse, en particular, las instrucciones 194, de 8 de julio de 2009, referida a la celebración de la comparecencia, en la que se atemperó la regulación procesal civil sobre los medios de prueba y su práctica a las características y principios del proceso laboral; 197, de 12 de febrero de 2010, que compendió las reglas de competencia de los diferentes órganos judiciales, contenidas en disposiciones diversas, y estableció presupuestos para garantizar un acceso a la justicia más fácil y expedito; 218, de 14 de septiembre de 2012, sobre la ejecución de las sentencias; y 227, de 19 de febrero de 2014, acerca de la redacción de las sentencias.



establecida en una disposición diferente a la que exige la norma mayor encierra fundadas sospechas de inconstitucionalidad. Esto, además, porque los órganos del Estado, sus directivos, funcionarios y empleados han de actuar dentro de los límites de su competencia, como determina el artículo 9, y la materia derechos, deberes y garantías constitucionales está vedada a todo el que no sea la Asamblea Nacional del Poder Popular, máximo órgano estatal con facultades constituyentes y legislativas, especialmente cuando se trate de restricciones. Ello abarca los actos normativos y, a la vez, los actos de aplicación del Derecho. Por consiguiente, las normas preconstitucionales, contentivas de restricciones para demandar ante los tribunales han de considerarse derogadas; las posteriores, inaplicables, y los actos fundados en cualquiera de estas, de espaldas a la letra superior, nulos.

El desarrollo normativo del principio de supremacía constitucional encuentra un asidero robusto en la previsión del artículo 13.1, inciso a), de la Ley de los tribunales de justicia, que arropada por el principio *non liquet*, inciso k) del propio precepto, y la imperatividad directa del texto cúspide, compromete a cuantos tribunales y jueces ejercen la función judicial<sup>(35)</sup>, a los que conmina a valerse de la letra cimera en “la interpretación e integración de las leyes”, a abstenerse de observar ‘las disposiciones normativas que se le opongan’ y a dejar sin efecto “los actos que la restrinjan o menoscaben” en los procesos de que conocen.

Preservar la supremacía constitucional no solo aporta coherencia y unidad en el ordenamiento jurídico. Hay en ello, a la vez, un elemento de legitimidad democrática del sistema político-jurídico. La Constitución fue refrendada por el voto popular, es expresión de la voluntad concordante de la mayoría; de ahí que su contenido deba ser defendido y efectivizado. El Código de procesos abraza esos postulados cuando reconoce que “[t]oda persona puede acudir ante los tribunales para reclamar la tutela de sus derechos u oponerse a las pretensiones promovidas en su contra” (Artículo 2.1); toda persona, sin distinciones de ninguna clase, ni por el ámbito en que labore, ni por la naturaleza de su actividad o su categoría

ocupacional, ni por el sector o rama de la economía en que preste sus servicios, ni por la forma o modalidad en que trabaje; toda persona, sea natural o jurídica, en condición de trabajador o de empleador. Así lo reafirma la concepción del orden jurisdiccional del trabajo, concebido de manera amplia para dar entrada a cualquier conflicto de esta naturaleza<sup>(36)</sup>.

La reforma acierta, también, al positivizar el principio protectorio<sup>(37)</sup>, hacia cuya realización está enfocado el diseño procesal, con un modelo común para todos los tipos de conflictos, cualquiera que sea el tribunal ante el que se planteen, y estructurado sobre los sólidos pilares del *pro actione*, el activismo, la defensa, la veracidad, la celeridad, la doble instancia, la equidad, la buena fe<sup>(38)</sup>, en función de que prevalezcan el debido proceso y la tutela judicial efectiva, acorde con la Constitución<sup>(39)</sup>. El legislador pone en claro, así, que la dimensión material del principio encuentra su cauce en el proceso, el cual se reviste de determinados atributos para que aquella logre concretarse. En síntesis, ya sea en el *iter* procesal o en la aplicación del Derecho al caso concreto enjuiciado, habrá que tomar en cuenta la nota distintiva del Derecho del trabajo: la protección de quien labora.

Las previsiones especiales contenidas en el proceso sumario del trabajo y la seguridad social han de dialogar con otras de igual carácter que el cuerpo normativo ha incorporado y con las generales, de modo que, entre todas, se dé respuesta a cada situación procesal, desde la pauta hermenéutica que marca la favorabilidad a la persona trabajadora.

- 
- (35) La Constitución reserva la interpretación de su articulado con efectos *erga omnes* a la Asamblea Nacional del Poder Popular, órgano al que encarga, a la vez, el control de la constitucionalidad de las leyes *ex ante* y *ex post* (rasgo del modelo de control político concentrado). Sin embargo, al prever, junto a la supremacía constitucional, la fuerza normativa directa de la ley de leyes, compromete a todos los actores sociales, estatales o no, incluidos los tribunales de justicia, a los que se encarga la función jurisdiccional, tanto en las vías de tutela ordinaria, como en el amparo. De ahí que pueda asegurarse, sin hesitación, la vigencia del control judicial de la constitucionalidad de las leyes y actos (característico del modelo de control difuso), aunque sin efectos derogatorios formales y limitado al caso concreto enjuiciado. En tal sentido, cada juez cubano es un juez de lo constitucional.
- (36) Véase Ley No. 141, artículos 24.3, 25.3 y 26.
- (37) Véase Ley No. 141, Artículo 9.4.
- (38) Véase Ley No. 141, artículos 572-579, con relación a las disposiciones de la Parte general del propio cuerpo normativo.
- (39) Esta pauta interpretativa constituye una derivación lógica del principio de supremacía constitucional, afín, asimismo, con el principio *pro homine* y la progresividad en el disfrute de los derechos constitucionales; sin embargo, el legislador del Código de procesos la ha enfatizado en el Artículo 5 de la disposición, como un mandato expreso para los tribunales de justicia, a quienes toca erigirse en garantes del cumplimiento de la carta política y el resguardo de los derechos.



El espíritu tutelar acompaña el modelo de enjuiciamiento del trabajo más allá de la letra del precepto nueve, apartado cuatro, de la disposición instrumental: simplificación de los requisitos de la demanda, amplitud de posibilidades para la presentación de demandas y resistencias; libertad de postulación procesal, de consumo con la posibilidad de representación técnica por elección o de oficio para las personas en condición de vulnerabilidad, concentración de actos, oralidad, carga dinámica de la prueba, protección cautelar antes del proceso, durante este o con posterioridad a la solución, reducción de plazos, ultra y extra petitividad. En fin, todo un catálogo de herramientas que se integran para que el proceso satisfaga el fin para el cual ha sido concebido: la realización del derecho sustancial.

Ello implica entender las reglas procesales de la manera que más viabilice la realización o concreción de los derechos del trabajador. Ha de asumirse, entonces, que la formulación empleada por la ley para describir el orden jurisdiccional del trabajo: “los conflictos individuales con causa en la aplicación de medidas disciplinarias y en vulneraciones de los derechos del trabajo”, comprende los derechos propiamente nacidos del hecho social del trabajo y otros que, no teniendo esa naturaleza, se manifiestan en tal espacio, como son los denominados derechos constitucionales laborales inespecíficos (igualdad y no discriminación, dignidad, honor, intimidad, integridad, entre otros) (Cedalise Riquelme, 2017), dado que tal interpretación propicia el acceso a la tutela ordinaria especializada. Por el contrario, si se considerase que la expresión solo abarca los derechos específicos, quedaría vedada tal forma de tutela y habría que acudir al proceso de amparo de los derechos constitucionales, en desmedro del carácter residual con que este se concibió por el legislador.

Poco tratada ha sido la posibilidad de ejecución inmediata con que cuentan los fallos favorables a los trabajadores, una previsión que, por cierto, también acompaña a la vía prejudicial mayoritaria<sup>(40)</sup>. Si bien la ley mantiene, como regla, el efecto suspensivo de los recursos, permite que, excepcionalmente, la parte favorecida inste la ejecución, con independencia de la impugnación<sup>(41)</sup>, como acontece, igualmente, en cuanto a los pronunciamientos no afectados por el recurso<sup>(42)</sup>. El carácter facultativo dado a la exigencia de fianza parece haber sido pensado para el proceso de trabajo, pues de haberse establecido preceptivamente hubiera podido constituir una cortapisa prácticamente insuperable a las peticiones de los empleados.

El proceso nacional permite constatar lo aseverado por Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (2002), en el sentido de que:

(40) Véase Decreto No. 326, Reglamento del Código de trabajo, Artículo 211.

(41) Véase Ley No. 141, Código de procesos, Artículo 40.

(42) Véase Ley No. 141, Código de procesos, Artículo 415.

(...) la especialización del derecho material del trabajo afecta de modo fundamental a la propia «estructura» del proceso de trabajo, de modo que la verdad real y la igualdad sustancial, a través de medidas compensadoras, son dos criterios fundamentales que deben predicarse del proceso de trabajo. No es indiferente [a este] el ser instrumento para el cumplimiento de normas laborales[,] cometido que se inserta en la función judicial sin hacer perder la neutralidad e imparcialidad del juez, y que refuerza poderes para permitirle conocer con exactitud el alcance de la pretensión y sus presupuestos fácticos (p. 77).

No obstante los avances notables, someramente enunciados, la incardinación del proceso del trabajo en una disposición normativa común, aplicable también a lo civil, familiar y mercantil, supuso un escollo que impidió incorporar otras categorías y prácticas, validadas en la reforma procesal laboral latinoamericana e igualmente convenientes en el caso nacional. A ello, se suma el desfasaje entre la moderna disposición procesal y la norma general del trabajo, en la que se regulan algunas de las vías previas, aún pendiente de atemperar al escenario constitucional y procesal, así como la pervivencia de una pluralidad de procedimientos preliminares obligatorios para el conocimiento y solución de determinados asuntos.

El saldo de la acumulación de esos factores se expresa en limitantes incompatibles con el principio protectorio y trascedentes, por ende, a la efectividad en la tutela de los derechos. Entre ellas y, con carácter general, cabe citar la no articulación de los diversos mecanismos de resolución de los conflictos del trabajo como un genuino sistema. Aporta a esta conclusión su regulación fragmentaria: lo prejudicial o extrajudicial en el Código de trabajo y otras disposiciones normativas; lo judicial, en el Código de procesos y la Ley de los tribunales de justicia, esencialmente. La ruptura no se da solo a causa de la pluralidad o diversidad de normas, sino, ante todo, por la falta de coherencia entre unas y otras.

Ilustra lo anterior, meramente a guisa de ejemplo y sin ánimo de exhaustividad,



que la concepción del Sistema de Justicia Laboral previsto en el Código de trabajo incluye a los órganos de justicia laboral y los tribunales, no así a otras formas de resolución de conflictos previas o preliminares a la judicial, tales como las administrativas, societarias y cooperativas. La regulación de las primeras está dispersa entre la ley general del trabajo y otras disposiciones especiales, algunas de carácter reglamentario, en tanto la de las restantes es remitida a los estatutos u otras normas internas, lamentablemente, sin un riguroso control de constitucionalidad, convencionalidad y legalidad *ex ante* y *ex post*.

Por otra parte, tampoco se prevén los mecanismos de coordinación entre las diferentes partes del sistema, a fin de viabilizar la captación de la información y el seguimiento de los casos. Lo óptimo fuera, quizás, dotarse de una única disposición en la que se regule toda la justicia del trabajo, previa y judicial, pero si, por razones de conveniencia político-jurídica, tales ámbitos se mantuvieran separados normativamente, al menos, el previo debiera unificarse, con rango de ley, y dotarse de las garantías con que ya el legislador ha provisto al proceso judicial. Ninguna autoridad o corporación que actúe como empleador ha de tener la posibilidad de autoregularse en temas que atañen a derechos y garantías constitucionales, al menos no para restringirlos. Solo de esta manera puede satisfacerse la multiplicidad de exigencias derivadas de la tríada *acceso a la justicia*, debido proceso y tutela judicial efectiva desde el prisma del principio protectorio<sup>(43)</sup>.

Es notable, además, la carencia de un mecanismo ejecutivo para las decisiones recaídas en las vías preliminares que alcancen firmeza<sup>(44)</sup>. No lo contempla el actual Código de trabajo, pese a disponer la fuerza vinculante de esas decisiones<sup>(45)</sup>, como tampoco lo previó el Código de procesos<sup>(46)</sup>. La observancia de tales mandatos se hace depender de la buena fe del obligado. Sin embargo, quien obtiene en la fase previa un pronunciamiento favorable a su derecho que, a la poste, es desacatado por quien debe observarlo, queda en una situación de indefensión, sujeto a los vaivenes de las quejas que puede presentar antes diversos organismos, como son la fiscalía y las direcciones de trabajo, pero sin una acción efectiva. El *imperium*, como facultad de hacer cumplir forzosamente una decisión recae en el órgano estatal legitimado

para el ejercicio de la función jurisdiccional. Luego, debiera existir la posibilidad de instar el reconocimiento de las decisiones previas firmes y su ejecución ante los tribunales.

La defensa de los derechos en el espacio prejudicial también padece a causa de la ausencia de canales de tutela urgente. No existe allí un régimen cautelar o anticipatorio, como tampoco la posibilidad de adaptar los procedimientos, especialmente en cuanto a los plazos, según las necesidades del caso. Los mecanismos de solución previa tienen carácter preceptivo, salvo en los dos casos que se mencionaron, pese a la existencia de situaciones en las que bien valdría la pena habilitar el acceso directo a los tribunales, como son aquellas en que las vulneraciones se mantengan en el momento en que se presenta la reclamación, que pudiesen verse satisfechas de mejor modo con una pronta tutela inhibitoria que haga cesar la perturbación, o las que trascienden a derechos resguardados en la Constitución, como la dignidad y la igualdad.

Por otra parte, la jurisdicción judicial quedó circunscrita a los conflictos individuales<sup>(47)</sup>. Se excluyeron, así, los colectivos, en especial, los jurídicos. Se comparte la idea de que los económicos o de interés, en los cuales se procura modificar las condiciones de trabajo pactadas, sean sometidos a la negociación entre las partes, la conciliación u otra forma de composición no judicial, como el arbitraje, del modo regulado en la legislación vigente<sup>(48)</sup>. Sin embargo, los que tienen por objeto la interpretación y aplicación de los convenios colectivos debieran contar con la posibilidad de acceder a los tribunales, de un lado porque el *ius dicere* es propio de la actividad de estos; del otro, porque el procedimiento arbitral tiene un carácter voluntario; las partes han de

(43) En el momento en que se redacta este texto el anteproyecto del nuevo Código de trabajo se encuentra en fase de consulta técnica y no parece que la situación descrita vaya a encontrar solución en sus previsiones.

(44) Aquellas que no sean impugnadas en el plazo que la legislación determina y, también, las que, pese a todo lo argumentado, debido a restricciones normativas y aplicativas, siguen contando solo con una vía administrativa de reclamación, agotada la cual, inexorablemente, las decisiones de los órganos y las autoridades que resuelven las impugnaciones adquieren firmeza.

(45) Véase Ley No. 116, Código de trabajo, Artículo 177.

(46) Solo puede instarse la ejecución de resoluciones judiciales firmes o acuerdos extrajudiciales, derivados de métodos alternos de solución de conflictos, homologados ante el tribunal. Véase Ley No. 141, Código de procesos, Artículo 454.

(47) Véase Ley No. 141, Código de procesos, Artículo 21, inciso a).

(48) Véase Ley No. 116, Código de trabajo, Artículo 187, y Decreto No. 326, Reglamento del anterior, artículos 218-221.



acordar someterse a él<sup>(49)</sup>, y, de no hacerlo y haber fracasado las fórmulas de avenencia, quedarían sin una solución, lo cual podría acrecentar el conflicto, con los consecuentes efectos perniciosos, incluida la indefensión.

En la cotidianidad se presentan demandas individuales en cuyo trasfondo hay un conflicto colectivo; así sucede con las reclamaciones salariales de varios empleados, basadas en inconformidades con la aplicación de las regulaciones sobre las formas y los sistemas de pago, o en normas de organización del trabajo. Como resultado, se genera una multiplicidad de procesos con identidad de objeto, que conllevan a un desgaste innecesario de las partes y el órgano judicial. Queda fuera, a la vez, la legitimación de la organización sindical para intervenir como parte en esos litigios y la sentencia genera efectos solo para quien haya reclamado, no así respecto a los demás trabajadores que puedan encontrarse en igual situación.

Concita interés, igualmente, el régimen probatorio forjado por el legislador procesal en el que, sin renunciar a la concepción tradicional del *onus probandi*, conforme con la cual debe probar quien alega, se incorporó la carga dinámica de la prueba, institución que parece haber sido pensada, en particular, para los conflictos del trabajo, si se toma en cuenta que en estos, por derivación de la desigualdad originaria entre las partes, los medios de probanza estarán, como regla, en poder del empleador<sup>(50)</sup>. Se introduce, así, el criterio de facilidad probatoria, que fundamenta el desplazamiento de la carga de la prueba de quien la posee hacia quien está en mejores condiciones de hacerlo.

La opción normativa supera, con creces, a la ley anterior y es compatible con los enfoques tutelares que se abordan en este artículo. Sin embargo, no alcanza a satisfacerlos totalmente, en la medida en que el desplazamiento o la inversión de la carga de la prueba depende del juez, de la manera en que este pondere la facilidad probatoria, a partir de su capacidad técnica y sensibilidad.

Al juez del trabajo no le alcanza con el dominio técnico del Derecho; si no dispone de la capacidad para diferenciar la trascendencia de los asuntos de este orden, desde el punto de vista sustancial, con respecto a los que se producen en otros ámbitos jurídicos, especialmente, los de lo civil, mercantil, familiar, con los cuales convive en la ley procesal, e incluso los de lo administrativo, cuyo juzgamiento suele estar aparejado a los anteriores de acuerdo con las formas que adopta la

organización judicial nacional, aunque sujetos a una ley diferente, nunca logrará impartir justicia.

Al día de hoy, en la estructura de los tribunales son comunes las secciones y salas mixtas, en las que los mismos jueces conocen de asuntos de distintas naturalezas. Ello, *per se*, no tiene por qué ser causa de distorsiones, si el juez conserva la capacidad de distinción y adecua el tratamiento procesal según lo que cada caso demande, por su naturaleza. Sin embargo, en criterio de quien escribe viene produciéndose una perniciosa contaminación de saberes, que se expresa de modo diverso: traspolación automática de instituciones y categorías civilistas al orden laboral, sin un filtrado principalista (ya no solo normativo, pues, a veces, es en el plano de la interpretación de la ley especial en el que se insertan aquellos enfoques); aplicación igualitaria de las normas procesales para todos los asuntos, sin tomar en cuenta que la unidad procesal y la estandarización no pueden reñir con la necesaria modulación que ha de darse a aquellas, según las peculiaridades de los asuntos, para que el proceso pueda ser un real instrumento de tutela de derechos. El escenario impone, entonces, la defensa de la especialización, pero no en el orden estructural, como acostumbra pensarse, sino en el cognoscitivo y el axiológico.

En otro orden, el legislador tampoco tomó en cuenta determinadas peculiaridades que se dan en los procesos del trabajo y requerirían otras reglas. Tal es el caso de los asuntos de contenido sancionador, que constituyen la mayoría de los que arriban a los tribunales. Siguiendo la regla general del *onus probandi*, el trabajador que presente una demanda contra la imposición de una medida disciplinaria, en la cual alegue no ser responsable de los hechos, tendrá que demostrarlo. Sin embargo, una exigencia de

(49) Al compromiso de sumisión arbitral, del cual derivan la fuerza vinculante del laudo y su ejecutabilidad, la legislación nacional lo denomina "escrito de solicitud de arbitraje". Esta actuación se encarga a la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, pero no precisa la ley la composición del órgano de arbitraje; se sabe que lo integran, al menos, un representante de la organización sindical y uno del órgano, organismo o entidad nacional u organización superior de dirección en el que se haya originado el conflicto, en ambos casos designados por esos entes (Artículo 218 del Reglamento del Código de trabajo), mas no el número de integrantes del cuerpo arbitral, quién lo preside ni si las partes tienen la posibilidad de escoger a los árbitros restantes, como debiera ser, teniendo en cuenta la naturaleza de esa forma resolutiva.



este tipo contraviene un principio general de todo el Derecho sancionador, sea penal, administrativo, laboral, que es la presunción de inocencia y conforme con el cual la carga de la prueba ha de recaer siempre en quien imputa los hechos, en este caso, el empleador. Hay en ello razones de mayor peso que la mera facilidad probatoria: la defensa y la seguridad jurídica, frente a una actuación que invade el estado natural de una persona y, por lo mismo, de un trabajador (la inocencia).

La extensión del principio de presunción de inocencia, tradicionalmente reservado al ámbito jurídico-penal, hacia todo el derecho sancionador, es una manifestación significativa de la no indefensión, cual contenido consustancial a la tutela judicial efectiva, en predios hispanos. Así lo defiende Pedrajas Moreno, siguiendo las posturas doctrinales de Gimeno Sendra, Vázquez Sotelo, Romero Arias y Ruiz Vadillo, y una abundante jurisprudencia del Tribunal Constitucional de ese país (1994, pp. 223-272).

De acuerdo con el primero de esos autores, ello se proyecta tanto en lo material como en lo procesal:

En el *plano material*, la presunción de inocencia se refiere a la órbita personal misma, e implica el derecho que todo ciudadano tiene en su vida ordinaria a ser considerado inocente, es decir, a *recibir la consideración y el trato de no autor o no partípice en hechos de carácter delictivo o análogos*, sin que pueda ser considerado culpable hasta que así se declare en una sentencia condenatoria definitiva. En el *plano procesal*, que es donde el Derecho opera normalmente con eficacia más evidente, implica que *«quien acusa debe convencer al juzgador de la culpabilidad del acusado, pero éste puede utilizar los medios de prueba que crea convenientes para contrarrestar las pruebas de cargo»*, de modo que *«la existencia de los hechos, y su atribución culpable ha de ser probada ante el juez por la parte acusadora»*. Ha de existir por consiguiente, para destruir la presunción, necesariamente una actividad probatoria, con utilización de medios de prueba legítimos y que consten materialmente en el proceso como incorporados al mismo [sic], corriendo la carga de tal actividad sobre la parte acusadora, sin que la parte acusada deba, por el contrario, verse compelida a acreditar su inocencia. (Pedrajas Moreno, 1994, p. 226).

[Se sostiene así que] aunque el ámbito natural de desenvolvimiento de la presunción de inocencia es el proceso penal, resulta posible su extensión al administrativo sancionador, a otras manifestaciones del derecho disciplinario, e incluso, en general, a otras situaciones en que la incriminación a una persona de un comportamiento determinado puede acarrear a ésta perjuicios o limitaciones. (Pedrajas Moreno, 1994, p. 230)

Si bien la Constitución cubana ha reservado el principio de presunción de inocencia para el ámbito jurídico-penal en el artículo 95 inciso c, ello no empezó su expansión a otros espacios.

La justificación de la imposición de sanciones por infracción del orden laboral no puede buscarse en la responsabilidad contractual, propia del ámbito civil, como tampoco en el *ius puniendi* estatal, asociado al Derecho penal y el

Derecho administrativo sancionador, sino, por una parte, en el poder de dirección del empleador, que lo faculta para corregir los comportamientos contrarios a la buena marcha de las relaciones laborales y, por la otra, en el deber de acatamiento a las orientaciones de aquel y de apego a las reglas que ordenan el trabajo, que corre por cuenta del empleado.

Los actos jurídicos mediante los que se impone una corrección laboral, en Cuba, no necesariamente implican la terminación de la relación de trabajo, despido disciplinario o resolución del contrato, cual acontece en otras legislaciones, como la española; aquellos siempre tienen un carácter affictivo, en la medida en que constriñen bienes jurídicos del trabajador, como pueden ser el honor y la dignidad (amonestación), el patrimonio (multa y suspensión por un período de hasta 30 días, sin retribución), la estabilidad laboral (traslado a una plaza de menor remuneración y calificación o en condiciones laborales distintas, ya sea que implique la pérdida de la antes ocupada, o no), el acceso al empleo elegido (separación definitiva y separación del sector), todo lo que trasciende al proyecto de vida individual de cada persona. Esta naturaleza sancionadora justifica que se les dé el mismo tratamiento que a los actos similares emanados del Estado.

Se adiciona a lo dicho que los principios a los que se atiene el ámbito sancionador de un orden jurídico y el otro son muy parecidos: legalidad, expresada en la tipicidad de los comportamientos prohibidos y las consecuencias de la infracción, proporcionalidad en la sanción, en correspondencia con los hechos, sus circunstancias y consecuencias (elementos objetivos) y el grado de culpabilidad del infractor (circunstancias subjetivas o personales).

Por otra parte, el contenido de la actuación jurisdiccional en estos casos no comprende la mera revisión de la regularidad de la actuación del empleador, sino que es un genuino juicio acerca de la participación y culpabilidad del trabajador en los hechos que dieron lugar a la sanción, cuyo único límite es el de no agravar la situación del sancionado.



La presunción de inocencia presupone, *per se*, una regla de inversión de la carga de la prueba hacia quien imputa la culpabilidad, es decir, el empleador, lo cual no desdice que, presentadas por este las pruebas de que dispone, el trabajador pueda allegar otras de descargo. Como la potestad sancionadora se ejerce en un procedimiento extrajudicial previo, es ese el espacio en que se producen las primeras manifestaciones de lo que se comenta; sin embargo, el derecho a la presunción de inocencia sobrevive mientras la decisión no adquiera firmeza, de lo que sigue su trascendencia al proceso judicial cuando, agotados los medios de defensa preliminares, se mantenga la inconformidad con la sanción aplicada.

Lo anterior permite identificar, al menos, cuatro consecuencias en el orden procesal:

- a) Primero: Ya sea como demandante o demandado, el trabajador puede, simplemente, negar los hechos; no ha de pesar sobre él la carga de demostrar su inocencia, sino que corresponde al empleador destruir el estado natural de inocencia. Esto debe modificar la regla general del *onus probandi*, antes citada y hacer que ceda la máxima *da mihi factum dabo tibi ius*<sup>(51)</sup>.
- b) Segundo: El desplazamiento de la carga de la prueba, contemplado en el Código de procesos, no debe operar en contra del trabajador, no se puede exigir a este que pruebe su falta de culpabilidad.
- c) Tercero: Tampoco podrá exigirse la prueba de confesión de parte a quien se impute responsabilidad en un hecho presuntamente constitutivo de una infracción disciplinaria con relación a su participación en él.
- d) Cuarto: La no satisfacción de la carga de la prueba por el empleador, una vez que se han agotado las facultades instructivas del tribunal, ha de comportar la absolución o exoneración del trabajador, bajo la máxima *in dubio pro operario*.

Los razonamientos precedentes son extensibles a la terminación de la relación de trabajo o su modificación, pues ella debe ampararse en alguna de las causas previstas en la ley, especialmente, cuando la iniciativa provenga del empleador<sup>(52)</sup>. El deber de justificación que el ordenamiento sustantivo le impone a esa parte debió encontrar correlato, en

lo procesal, en la carga probatoria. Por ende, junto a la posibilidad de desplazamiento del *onus probandi*, era recomendable incorporar reglas taxativas de inversión de la carga de la prueba para algunos supuestos, entre ellos los comentados. Este fue uno de los costos de la unificación procesal<sup>(53)</sup>.

Otro de ellos radica en la no delimitación suficientemente precisa de los contornos en que puede operar la conciliación intrajudicial. La fórmula utilizada por el legislador atiende únicamente a la disponibilidad de las pretensiones<sup>(54)</sup>. No queda claro si dicho criterio se refiere a la disponibilidad de los derechos sobre los que recae la pretensión (cuestión material) o a la potestad de hacer dejación de la acción concretada en la pretensión (cuestión procesal). Y ello es relevante porque, tal como ha fundamentado el procesalismo moderno, la acción es independiente del derecho material, de tal modo que el desistimiento de la primera no implicaría la dejación o renuncia al segundo. El asunto se torna más desconcertante al analizar la previsión del artículo 6 del texto, en el que se establece que “la iniciación del proceso corresponde a los interesados”, en correspondencia con el carácter potestativo de la acción procesal, en abstracto, y seguidamente se acota: “quienes disponen de los derechos que alegan, salvo cuando se trate de aquellos que las leyes regulan como indisponibles”, con lo cual ya no parece estarse aludiendo a la acción, sino al derecho de fondo con el que esta se relaciona<sup>(55)</sup>.

La confusión es sumamente relevante para el Derecho del trabajo, desde el prisma que aporta el principio de irrenunciabilidad de derechos. Definir qué derechos pueden considerarse disponibles y cuáles no continúa

(50) Se coincide en este punto con Pérez Gutiérrez (2022, p. 372).

(51) Esta máxima no puede ser aplicada de forma absoluta en ningún caso, si se tiene en cuenta el rol activo asignado a los jueces, especialmente, en los asuntos del trabajo, en los que, de acuerdo con el Código de procesos, están llamados a formarse convicción sobre los hechos.

(52) Véase Ley No. 116, Código de trabajo, artículos 42, 45, 49, 51.

(53) En este sentido, es más atinada la previsión del proceso administrativo. Véase Ley No. 142, de 20 de octubre de 2021, Artículo 102.

(54) Véase Ley No. 141, Código de procesos, Artículo 538.1, inciso d).

(55) Para Plá (1975), “[l]a conciliación no importa necesariamente una renuncia, pero puede llevar a ella. Dirímos que la conciliación es el marco o el procedimiento de solución, uno de cuyos resultados posibles es la, renuncia. Pero del mismo modo como puede haber renuncia sin conciliación, puede haber conciliación sin renuncia. Incluso, ambos conceptos pertenecen a planos diferentes: uno al plano de los procedimientos; otro al plano de las decisiones sustantivas” (p. 118).



siendo una deuda del iuslaboralismo nacional. El Código de trabajo aporta un acotamiento preliminar al disponer que “los órganos que solucionan los conflictos de trabajo no pueden adoptar decisiones que impliquen violación de la legalidad, renuncia o modificación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores”<sup>(56)</sup>.

Que la legalidad constituye un valladar infranqueable está fuera de toda duda, porque así lo impone la Constitución en su artículo 9. En relación con la modificación habrá que entender que la interdicción se refiere a las que disminuyan o desmejoren los derechos (*in peius*), no así a aquellas que los amplíen o beneficien, en coherencia con los principios de favorabilidad de la persona trabajadora y progresividad. Sin embargo, en el caso de la renuncia queda por determinar la fuente de reconocimiento formal del derecho resguardado por el principio de irrenunciabilidad. La ley precisa que ha de estar reconocido, pero no dónde.

En la doctrina se registran no pocas disquisiciones sobre el particular. En general, se percibe consenso en admitir que los derechos reconocidos en normas imperativas, emanadas del poder público, son irrenunciables, pero los criterios se dividen en cuanto a los incorporados por fuentes convencionales, como los contratos individuales y los convenios colectivos. Mientras una parte de los estudiosos defiende la irrenunciabilidad, también, de estos; otra apuesta a su posible regresión, bajo el manto de la autonomía de la voluntad. De la mano de esa clasificación, se llega a otra más imprecisa aun: la de derechos ciertos e indiscutibles, para los cuales solo cabría la conciliación que se dirija a su pleno reconocimiento, e inciertos y discutibles, que pudieran ser conciliables<sup>(57)</sup>.

La conciliación es una solución de la cual el Derecho del trabajo recela. La posibilidad real de que ella concite una renuncia de derechos ha llevado a calificarla como un “mal menor”, porque “suele significar el sacrificio de una aspiración de justicia en aras de una solución rápida y segura” (Plá, 1975, p. 119), de ahí la imperiosa necesidad de armonizarla en los marcos que determina el susodicho principio.

Valdría la pena, por otro lado, cuestionarse si el carácter limitado del recurso de apelación, por el que se ha decantado el legislador, al circunscribir la posibilidad de proponer pruebas

en la segunda instancia a situaciones concretas<sup>(58)</sup>, resulta adecuado al propósito tutelar del proceso del trabajo o si, por el contrario, desde este enfoque, sería preferible un recurso abierto, en el que el tema probatorio tuviera la ocasión de ser reproducido ante el tribunal *ad quem*; dicho en otros términos, en el que no se hiciera depender la garantía que representa la prueba y su examen en la vía de impugnación de la iniciativa judicial.

En realidad, la limitación epistémica de la actual regulación de la apelación trae causa de la ley procesal anterior. El artículo 425 del Código de procesos reproduce casi idénticamente el 623 de la extinta Ley de procedimiento civil, administrativo, laboral y económico, solo que en esta el precepto había sido concebido, siguiendo la tradición hispana, para el proceso civil, que también contaba con el recurso de casación, con su consabida función nomofiláctica. En el proceso laboral, en cambio, imperaba una apelación plena<sup>(59)</sup>, en la que las partes podía proponer cuantas pruebas convinieran a sus intereses y el tribunal *ad quem* tenía facultades instructorias (artículos 721 y 724).

En el ámbito del trabajo, son diversas las circunstancias que pueden conllevar a que la prueba no se agote en la primera instancia o a que las practicadas resulten insuficientes, a lo cual se adiciona que, en él, la necesidad de aproximarse a la verdad de los hechos se manifiesta de modo más intenso que en los restantes tipos de asuntos con los que convive a nivel normativo. Especialmente nociva puede considerarse la combinación entre la inacción de parte, atribuible muchas veces al trabajador que comparece por su propio derecho y desconoce la dinámica procesal, y la omisión del órgano *a quo*, en el cumplimiento de su función de compensar

(56) Véase Ley No. 116, Código de trabajo, Artículo 177, segundo párrafo.

(57) Se afirma que el derecho es incierto y discutible cuando sobre él solo se tienen meras expectativas, porque los hechos no son claros y requieren ser sometidos a prueba, la norma que los consagra es ambigua (admité varias interpretaciones), el nacimiento del derecho está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición, o existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad (Plá, 1975, pp. 67-150; Toyama Miyagusuku, 2001, pp. 164-179; Higa García, 2017, *passim*).

(58) Véase Ley No. 141, Código de procesos, Artículo 425.

(59) Aunque ya se ha dicho que, a partir de 1990, el recurso fue prácticamente abolido, pues quedó limitado a los procesos de seguridad social a largo plazo, la impugnación de resoluciones judiciales definitivas que no entraran al fondo del asunto y los conflictos con empleadores privados; mientras que la mayoría de los asuntos, generados en el sector estatal, quedaron sujetos a un proceso de instancia única.



tal limitación, por los medios que la ley ofrece, incluidas la subsanación de la demanda, la instrucción oportuna al interesado y la prueba de oficio.

El tribunal tiene la facultad, o más bien la obligación, de disponer las pruebas necesarias para formarse convicción sobre los hechos<sup>(60)</sup>. Sin embargo, el no ejercicio de esta atribución en la primera instancia es difícilmente rebatible a instancia de parte, en particular, si va asociado a la inacción oportuna del interesado (*venire contra proprium factum nulli conceditur; adversus factum suum quis venire non potest*), lo que, en resumen, podría traducirse en una lesión al derecho de fondo.

En otro orden, cabe señalar la ausencia en la reforma procesal patria de institutos que han resultado mecanismos efectivos de celeridad y eficacia en otras latitudes; es el caso de la sentencia *in voce*, por medio de la cual se agilizan el pronunciamiento de las decisiones y su notificación, al tiempo que, gracias a la publicidad, se refuerza el factor educativo y cultural presente en esa clase de actuaciones, con efectos generales. Hay, sin embargo, una previsión procesal que, interpretada a tono con los brocados inspiradores de estas reflexiones y conjugada, además, con los avances en la informatización del servicio judicial, pudiera abrir paso a la verbalización de los pronunciamientos definitivos: la contenida en el segundo apartado del artículo 145, de conformidad con el cual es posible que el tribunal adopte decisiones orales en el transcurso de las audiencias. Está por ver si la interpretación judicial iniciará ese camino.

## 5. Conclusiones

La Constitución cubana consagró la tutela judicial efectiva entre las garantías de los derechos y, si bien no delimitó su contenido, la dotó de dos importantes atributos que orientan la labor del intérprete: su carácter judicial, del cual derivan el imperativo de acceso a los tribunales y el respeto a las reglas del debido proceso, también reconocidos en el texto, y la exigencia de efectividad, que rebasa la dimensión procesal y se erige en un parámetro a satisfacer.

La atribución de significado concreto a la tutela judicial efectiva, desde la visión iuslaboralista, no solo precisa conciliarse con el nuevo paradigma judicial y procesal, sino con los principios del Derecho del trabajo; solo así podrá satisfacerse el estándar que la efectividad supone.

A la vista de estos enunciados, los medios de solución de los conflictos del trabajo, parcialmente actualizados con la reforma procesal, exhiben aristas no del todo concordantes con el umbral constitucional, tanto en las vías preliminares

como en la judicial. El desafío compromete al legislador, a quien atañe lograr que unas y otras se articulen como un genuino y coherente instrumento de justicia, pero, también, a los jueces, a su capacidad de interpretación e integración, en función de la favorabilidad de los derechos de las personas trabajadoras.

Entre otros elementos, al abrigo del plexo axiológico comentado, la reconfiguración normativa, para satisfacer la exigencia constitucional de tutela judicial efectiva, debiera considerar:

- Articulación sistémica de las diversas formas de ventilar y resolver los conflictos, de preferencia, mediante una disposición normativa única, con rango de ley.
- Proscripción expresa de cualquier barrera que impida acceder a la justicia.
- Unificación de las diversas vías de solución previas a la judicial, atenuación de su carácter obligatorio e incorporación a ellas de mecanismos para la tutela urgente de los derechos que lo requieran, y garantías del debido proceso.
- Previsión de un mecanismo ejecutivo para las decisiones recaídas en las vías preliminares que alcancen firmeza, el que pudiera situarse en sede judicial por la vía del reconocimiento de aquellas.
- Posibilidad de acceder directamente ante los tribunales, cuando las características del conflicto o las circunstancias concurrentes en la persona que requiere la tutela así lo determinen.
- Extensión de la jurisdicción judicial a los conflictos colectivos jurídicos, con todas sus implicaciones procesales, en cuanto a la legitimación, la defensa y los efectos de las decisiones.
- Incorporación de reglas taxativas de inversión de la carga de la prueba, incluidos los casos relativos al ejercicio del poder sancionador y la terminación de la relación de trabajo.
- Determinación clara de los asuntos susceptibles de conciliación intrajudicial.
- Configuración plena de la apelación.
- Reforzamiento de la oralidad, por la vía de la sentencia *in voce*.

(60) Véase Ley No. 141, Código de procesos, Artículo 292.1.3.



Muchas de estas transformaciones pudieran verse catapultadas por la interpretación que los tribunales den al Derecho vigente. De ello dependerá, en gran medida, la realización del arquetipo de justicia con que se iniciaron estas líneas. Vaya la plegaria, entonces, a que siga habiendo jueces como aquel de Berlín.

## Referencias bibliográficas

- Alexy, R. (2019). *Ensayos sobre la teoría de los principios y el juicio de proporcionalidad*. Palestra.
- Barbagelata, H. H. (2008). Los principios del Derecho del Trabajo de segunda generación. *IUSLabor*, (1), 1-18.
- Barbagelata, H. H. (2002). Tendencias de los procesos laborales en Iberoamérica. *Revista de la Facultad de Derecho*, (21), 27-44. <https://revista.fder.edu.uy/index.php/rfd/article/view/229>
- Bueno, O. (2002). *Conflitos laborais meios de solução e jurisdição trabalhista. Derecho procesal del trabajo*, 105-118.
- Casal, J.M., Roche, C.L., Richter, J & Chacón, A. (2005). *Derechos humanos, equidad y acceso a la justicia*. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (Ildis).
- Castañeda, M. (2015). *Compilación de tratados y observaciones generales del Sistema de protección de los derechos humanos de Naciones Unidas*. Comisión Nacional de Derechos Humanos de México.
- Cavazos, B. (2004). *40 lecciones de Derecho Laboral* (9.ª ed.). Trillas.
- Cedalis, C.A. (2017). *El reconocimiento de derechos fundamentales de la persona del trabajador. Una mirada histórica ante una polémica actual*. Sijusa.
- Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Guía sobre las normas internacionales del trabajo*. Organización Internacional del Trabajo.
- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (2015). Organización Internacional del Trabajo.
- Constitución de la República de Cuba, 10 de abril de 2019. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, número 5.
- Córdova, E. (2002). Conflictos de derecho. En AA.VV. *Derecho procesal del trabajo* (pp. 119-144). Dalis.
- Couture, E. J. (1958). *Fundamentos del Derecho procesal civil* (3.ª ed.). Depalma.
- De Bueno, N. (2005). Los principios del Derecho procesal del trabajo. En A. Montoya (Coord.). *En torno a los principios del Derecho del trabajo Homenaje al Dr. Américo Plá Rodríguez* (pp. 1-28). Porrúa.
- Declaración Universal de Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948. La Declaración Universal de los Derechos Humanos | Naciones Unidas.
- Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, 10 de mayo de 1944. <https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>
- Decreto-Ley No. 13 [Ministerio de Justicia de la República de Cuba]. Sistema de trabajo con los cuadros del Estado y el Gobierno, y sus reservas. 19 de marzo de 2021.
- Decreto-Ley No. 67 [Ministerio de Justicia de la República de Cuba]. Sobre las relaciones de trabajo de los funcionarios y otros trabajadores designados. 27 de diciembre de 2022.
- Decreto-Ley No. 69 [Ministerio de Justicia de la República de Cuba]. Sobre la mediación de conflictos. 22 de febrero de 2023.
- Decreto-Ley No. 76 [Ministerio de Justicia de la República de Cuba]. De las cooperativas agropecuarias. 25 de octubre de 2023.
- Decreto-Ley No. 88 [Ministerio de Justicia de la República de Cuba]. Sobre las micro, pequeñas y medianas empresas. 19 de agosto de 2024.
- Decreto-Ley No. 89 [Ministerio de Justicia de la República de Cuba]. Sobre las micro, pequeñas y medianas empresas. 19 de agosto de 2024.
- Decreto-Ley No. 90 [Ministerio de Justicia de la República de Cuba]. Sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia. 19 de agosto de 2024.
- Decreto Presidencial No. 208 [Ministerio de Justicia de la República de Cuba]. Reglamento del Sistema de trabajo con los cuadros del Estado y el Gobierno, y sus reservas. 19 de marzo de 2021.
- Decreto No. 326 [Ministerio de Justicia de la República de Cuba]. Reglamento del Código de Trabajo. 17 de junio de 2014.
- Fernández, A. (2024). El acceso a la justicia en Cuba: Un antes y un después de 2019. En A. Mantilla, A. Salom y A. González (Coords.). *Perspectivas insulares de Derecho Público* (pp. 81-114). Unijuris.
- Ferrajoli, L. (2010). *Derechos y garantías. La ley del más débil* (A. Ibáñez, Trad. ,7.ª ed.). Trotta.
- Fix-Zamudio, H. (2002). *Introducción al Derecho procesal constitucional*. Fundación Universitaria de Derecho Administrativo y Política.
- Gamarra, L. (2004). *Los Principios de Derecho Laboral en la nueva Ley General de Trabajo*. Centro de Investigación Parlamentaria.
- González, A. (2020). *El juez y el derecho. El derecho por principios y la ponderación judicial*. Leyer.
- Granados, A. L. (2019). *Tutela judicial efectiva como núcleo esencial del sistema de principios en el Código general del proceso: una perspectiva de constitucionalización del derecho procesal en Colombia* [Tesis de maestría, Universidad de Santo Tomás Seccional Tunja]. Repositorio.<http://www.repository.usta.edu.co/handle/11634/19981>
- Grisolia, J. A. (1999). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Depalma.



- Higa, A. (2018). *La irrenunciabilidad de los derechos laborales. Un enfoque sustantivo y procesal*. Gaceta Jurídica.
- Kurczyn, P., Reynoso, C. & Sánchez, A. (2005). La justicia laboral: administración e impartición. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Ley No. 7. Ley de procedimiento civil, administrativo y laboral. 19 de agosto de 1977.
- Ley No. 7, Ley de procedimiento civil, administrativo, laboral y económico (actualizada). (2015).
- Código Civil. Ley No. 59. 15 de octubre de 1987 (Cuba).
- Código de Trabajo. Ley No. 116. 17 de junio de 2014 (Cuba).
- Ley No. 140 [Ministerio de Justicia de la República de Cuba]. De los tribunales de justicia. 7 de diciembre de 2021.
- Ley No. 141 [Ministerio de Justicia de la República de Cuba]. Código de procesos. 7 de diciembre de 2021.
- Ley No. 142 [Ministerio de Justicia de la República de Cuba]. Del proceso administrativo. 7 de diciembre de 2021.
- Locra, A. M. (2019). El denominado 'proceso justo'. *Ius et Tribunalis*, (5), 11-31. Universidad Continental. <http://dx.doi.org/10.18259/iet.2019002>
- Marinoni, L. G. (2010). *Código de Processo Civil comentado artigo por artigo* (2.ª ed.). Revista Dos Tribunais.
- Mendoza, J. (2015). *Derecho procesal. Parte general*. Félix Varela.
- Mendoza, J. (2022). El nuevo proceso de trabajo y de la seguridad social en Cuba. En R. Lam (coord.). *El Derecho del trabajo. Apuntes para una teoría crítica desde Cuba* (pp. 351-362). Olejnik.
- Martínez Girón, J. (2006). Los principios del Derecho del trabajo. En J. Martínez, A. Arufe y X.M. Carril. *Derecho del trabajo* (2.ª ed., pp. 27-40). Netbiblo.
- Monroy, J. (1996). *Introducción al proceso civil*. Temis.
- Neves, J. (2009). El principio de la norma más favorable. En AA.VV. *Los principios del Derecho del trabajo en el Derecho peruano* (libro homenaje al profesor Américo Plá) (2.ª ed., pp. 53-65). Grijley-Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Orsini, J. I. (2010). Los principios del Derecho del trabajo. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, (40), 489-506. <https://sedici.unlp.edu.ar>
- Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, 16 de diciembre de 1966. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Pacto internacional de derechos civiles y políticos, 16 de diciembre de 1966. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>
- Palavecino, C. (2008). *Los principios del Derecho del trabajo*. Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.
- Pasco, M. (2009). Reafirmación de los principios del Derecho del trabajo. En AA.VV. *Los principios del Derecho del trabajo en el Derecho peruano* (libro homenaje al profesor Américo Plá) (2.ª ed., pp. 3-20). Grijley-Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Pedrajas Moreno, A. (Septiembre-diciembre, 1994). Derecho a la presunción de inocencia y proceso de trabajo. *Derecho Privado y Constitución*, (4), 223-272.
- Pérez, B. (1983). *Derecho del trabajo*. Astrea.
- Pérez, I. (2022). Una mirada desde los principios a la reforma procesal en sede laboral. En R. J. Lam (Coord.). *El Derecho del trabajo. Apuntes para una teoría crítica desde Cuba* (pp. 363-375). Olejnik.
- Pérez, I. & Hierro, L. A. (2019). *La tutela judicial efectiva en el proceso civil* (1.ª ed.). Leyer.
- Peyrano, J. W. (2013). Importancia de la consolidación del concepto de tutela judicial efectiva en el ámbito del juicio civil y análisis de su contenido. Dimensión Constitucional del Poder Judicial Santafesino. [https://www.magistrados-santafe.org.ar/wp-content/uploads/2020/05/Revista2012-Importancia\\_de\\_la\\_consolidaci%C3%B3n\\_del\\_concepto\\_de\\_la\\_tutela\\_judicial\\_efectiva\\_en\\_el\\_%C3%A1mbito\\_del\\_juicio\\_civil\\_y\\_an%C3%A1lisis\\_de\\_su\\_contenido-pag.218-227.pdf](https://www.magistrados-santafe.org.ar/wp-content/uploads/2020/05/Revista2012-Importancia_de_la_consolidaci%C3%B3n_del_concepto_de_la_tutela_judicial_efectiva_en_el_%C3%A1mbito_del_juicio_civil_y_an%C3%A1lisis_de_su_contenido-pag.218-227.pdf)
- Plá, A. (1975). *Los principios del Derecho del trabajo* (2.ª ed.). Depalma.
- Plá, A. (2009). Reflexiones sobre los principios del Derecho del trabajo. En: *Los principios del Derecho del trabajo en el Derecho peruano. Libro homenaje a Américo Plá Rodríguez* (2.ª ed.). Grijley-Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, pp. 35-38.
- Priori, G. F. (2003). La efectiva tutela jurisdiccional de las situaciones jurídicas materiales: Hacia una necesaria reivindicación de los fines del proceso. *Ius et Veritas*, (26), 273-292. <http://www.revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16248>
- Organización Internacional del Trabajo. (1967). Recomendación 130 sobre el examen de reclamaciones.
- Rodríguez, M y Bravo, M. (2002). Los principios informadores del proceso del trabajo. En AA.VV. *Derecho procesal del trabajo* (pp. 69-104). Dalis.
- Sánchez, J., Ocampo, L. G. & González, D. (2020). El derecho de acceso a la administración de justicia: una perspectiva desde la jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana. *Inciso*, 22(2), 203-226. <http://dx.doi.org/10.18634/incj.22v.2i.1086>
- Hernández, A. & et al. (2010). *Garantismo y crisis de la justicia*. Universidad de Medellín.
- Toyama, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius et Veritas*, 11(22), 164-179. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/15997/16421>



Valderrama, L. (2019). *El Derecho laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Gaceta Jurídica.

Valmaña, S. (2018). La tutela judicial efectiva como derecho fundamental y la protección jurisdiccional.

Vega, M. L. & Martínez, D. (2002). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como*

*elementos de progreso económico y de justicia social*. Organización Internacional del Trabajo.

Viamontes, E. (2007). *Derecho laboral cubano. Teoría y legislación*. Félix Varela.

Vinatea, L. (2009). Los principios del Derecho del trabajo y el proceso laboral. En: *Los principios del Derecho del trabajo en el Derecho peruano* (libro homenaje al profesor Américo Plá) (2.<sup>a</sup> ed., pp. 97-111). Grijley-Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.