

Configuración y perfeccionamiento del principio protectorio en el ordenamiento jurídico cubano

*Por Sofía Montenegro González**

Resumen

El presente artículo analiza críticamente el principio protectorio desde un enfoque teórico doctrinal, siguiendo con el origen y tendencias históricas que se han desarrollado desde el inicio del Derecho del Trabajo con referencia al mismo, así como las diferentes posiciones doctrinales que existen en torno al mismo y su contenido. De conformidad con los objetivos trazados en esta investigación, se estructura en un primer lugar el estudio de las líneas esenciales que caracterizan el origen y desarrollo del principio protectorio, así como de los elementos teóricos que fundamentan su aplicación como principio jurídico, partiendo de su desarrollo teórico y normativo. Posteriormente se abordarán los presupuestos esenciales para la correcta configuración normativa del principio protectorio en Cuba, examinando desde una perspectiva crítica la actual configuración normativa del principio en Cuba, a los fines de fundamentar pautas para su perfeccionamiento en la solución de los conflictos del trabajo y en general para el ordenamiento jurídico.

Palabras claves

Principio protectorio, trabajador, Derecho del Trabajo.

Abstract

This article critically analyzes the protective principle from a doctrinal perspective, following the origin and historical trends that have developed since the beginning of Labor Law with reference to it, as well as the different doctrinal positions that exist around it and its content. In accordance with the objectives outlined in this research, the study of the essential lines that characterize the origin and development of the protective principle is structured in the first place, as well as the theoretical elements that support its application as a legal principle, based on its theoretical and normative development. Subsequently, the essential assumptions for the correct normative configuration of the protective principle in Cuba will be addressed, examining from a critical perspective the current normative configuration of the principle in Cuba, in order to establish

guidelines for its improvement in the solution of labor conflicts and in general for the legal system.

Keywords

Protective principle, worker, Labor Law.

Sumario: I. Introducción; II. Fundamentos teóricos del principio protectorio; 2.1. Contenido y alcance del principio protectorio; III. El principio protectorio una mirada desde el ordenamiento jurídico cubano; 3.1. Nuevos marcos constitucionales y normativos actuales. Análisis crítico en pos de su perfeccionamiento; 3.2. Configuración del principio protectorio en el Derecho del Trabajo cubano. Pautas para su perfeccionamiento; IV. Conclusiones; V. Referencias.

I. Introducción

Desde la aparición del hombre como especie humana, el trabajo siempre ha estado presente como una forma de sostenimiento y desarrollo, sin embargo, no en todo momento ha sido objeto de regulación jurídica. El trabajo como hecho solamente interesa al Derecho cuando aparecen las notas de ajenidad, es decir, dependencia o subordinación, y de retribución. Como suele suceder, también en este caso el Derecho se encargará de regular y organizar realidades preexistentes¹. El trabajo se ha convertido en causa y requisito fundamental para la evolución de la especie humana desde su aparición, al erigirse como condición de subsistencia y como necesidad perenne y natural de la relación hombre-naturaleza². De este modo el trabajo ha existido siempre como actividad inherente al ser humano. Es el mismo lo que ha posibilitado que el hombre crezca en el plano económico, cultural y profesional, pero esto no siempre ha sido de tal modo o de forma ordenada. En sus inicios el trabajo constituía una tarea obligatoria sin la que el hombre hubiese perecido.

Con el surgimiento del capitalismo, el trabajo se transformó en la mercancía fundamental del sistema económico, a cambio de un salario siendo así el instante en que los obreros comenzaron a exigir derechos que los protegiera de la desigualdad frente a sus empleadores. De este modo el trabajo se convierte en un fenómeno social de gran trascendencia, siendo la

¹ Tormo Camallonga, Carlos, Aproximación al Derecho del Trabajo desde la historia del Derecho, 2007

² Marx, Karl, El Capital, Tomo I, Editorial Ciencias Sociales, La Habana, 1973, p. 10.

forma más común de obtención de los bienes y servicios que permiten el desarrollo de la vida del trabajador y de sus familiares.

De esta manera, la Revolución Industrial fue un hito importante para el nacimiento del Derecho del trabajo.³ Surgiendo en esta la división y especialización del trabajo, en la cual fue necesario establecer regulaciones para normar las contradicciones que se generaban entre obreros y patronos en cuanto a la jornada de trabajo, las condiciones de trabajo, los salarios, las prestaciones ante accidentes y enfermedades.⁴ De este modo, se evidencia la visión protectoria del Derecho del Trabajo, antes la creación de normas dirigidas a la protección de los trabajadores, sin existir ninguna aproximación doctrinal al principio protectorio como institución.

De este modo el reconocido principio por la doctrina laboralista, se manifiesta con el objetivo de regular las marcadas desigualdades socio-económicas de carácter estructural entre el empleador como dueño de los medios de producción y el trabajador el cual aporta la fuerza de trabajo, introduciendo una compensación entre las desigualdades que existen entre estos. Si bien, el principio protectorio constituye un reflejo tuitivo para el trabajador en los ordenamientos jurídicos, también existen problemáticas en cuanto a su contenido y denominación como veremos en el desarrollo de esta investigación. En la cual se observa que muy pocos autores patrios han estudiado el mismo y el reconocimiento normativo que han brindado las legislaciones precedentes y las actuales no es el más idóneo cuando se trata del principio rector de las relaciones laborales y por lo tanto de mayor importancia para la materia objeto de estudio. Siendo por tanto pertinente el estudio del tema para contribuir a una correcta protección del trabajador, debido a que la historia de esta institución en el ámbito patrio no ha sido desarrollada, aunque ciertamente en la práctica jurisprudencial actual se debe tener presente al impartir justicia y su fundamento normativo viene dado por el Código de Procesos de forma normativa.

De ahí que la presente investigación esté encaminada a fundamentar las pautas teóricas y normativas generales que permiten perfeccionar la configuración normativa del principio

³ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, t. I, 9ª ed., Porrúa, México, 1994, p. 149; Cañizares Abeledo, Diego F., Derecho Laboral, ob. cit., p. 75; Ferriol Molina, Guillermo, Derecho del Trabajo. Su actualización. ¿Renovación, modernización o refundición?, Ediciones ONBC, La Habana, 2018, p. 9.

⁴ Ferriol Molina, Guillermo, Derecho del Trabajo. Su actualización..., ob. cit., p. 24.

protectorio en el ordenamiento jurídico cubano en pos de la protección jurídica al trabajador. Teniendo en cuenta las valoraciones precedentes se determinó como problema científico del estudio que se propone: ¿Cuáles son los elementos teóricos y jurídicos que sostienen la configuración del principio protectorio para la aplicación e interpretación de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico cubano?.

Se plantea como hipótesis de la investigación: Los elementos teóricos y jurídicos que sostienen la configuración del principio protectorio constituyen un presupuesto para la correcta aplicación e interpretación de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico cubano. En consecuencia, se propone como objetivo general: Fundamentar los elementos teóricos y jurídicos que permitan la correcta configuración del principio protectorio para la aplicación e interpretación de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico cubano.

II. Fundamentos teóricos del principio protectorio

El Derecho del Trabajo es producto de la Revolución Industrial, tal acontecimiento constituyó un hito importante para su nacimiento⁵. De este modo Grisolia⁶, para distinguir en el tiempo estas etapas iniciales define que el punto de inflexión para una u otra lo marcó el movimiento social-económico de carácter mundial denominado Revolución Industrial, con el que comienzan a aparecer las prestaciones laborales en relación de dependencia y por cuenta ajena.

Ciertamente con la Revolución Industrial surge la producción a gran escala, con importante cantidad de trabajadores reunidos en un solo lugar, con una prolongación exagerada de la jornada de trabajo, salarios inferiores para mujeres, jóvenes y niños por realizar la misma labor que los hombres, por ejemplo. Circunstancias estas que obraron como fundamento para el desarrollo de normas laborales destinadas a regular los procesos de trabajo de modo sistemático.

Frente a un régimen legal que permitía la explotación del hombre por el hombre, los obreros fueron adquiriendo conciencia de sus derechos y comenzaron a organizarse, al principio clandestina y transitoriamente, y después en forma pública y permanente, dispuestos a luchar por la reivindicación de sus derechos, en defensa de la justicia de su causa. Por lo tanto, como lo

⁵ De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, t. I, 9ª ed., Porrúa, México, 1994, p. 149; Cañizares Abeledo, Diego F., Derecho Laboral, ob. cit., p. 75.

⁶ Grisolia, Julio Armando, Manual de Derecho Laboral 7ma Ed Revisada y actualizada, Buenos Aires, 2016.

subraya Messner⁷, no fueron las leyes de la economía capitalista, como pretendió Marx, lo que pone al trabajador en movimiento, sino la idea de justicia. Por muy confusas y quizá hasta falsas en sus aspectos concretos que fueran las concepciones de los trabajadores acerca de la justicia social y su lesión, la conciencia de que lo que estaba en juego era la justicia, constituyó, sin duda alguna, el impulso más poderoso del movimiento obrero del siglo XIX.

De tal suerte, se evidenció la intervención del Estado en la regulación jurídica de las nuevas relaciones en torno al trabajo, proyectándose además hacia el control del cumplimiento de la normativa reguladora de dichas relaciones. Pero para el caso de las relaciones laborales, el Estado creó servicios administrativos, “Administración Laboral”, destinados a intervenir en este orden; especialmente a través de la actividad de inspección “del trabajo”, que derivó de la potestad inspectora del Estado.

De este modo de una concepción fundada en el liberalismo, que propicia la abstención del Estado respecto de las relaciones laborales, se pasó, en cierta forma, a una intervencionista, según la cual se le asigna al Estado un nuevo cometido. Este consiste en la protección del trabajador, que se concreta a través de normas que limitan las facultades, hasta ese momento ejercidas por el empleador, respecto de la determinación, entre otras, de las condiciones de trabajo.⁸

Así comienza una nueva era en la intervención del Estado en las relaciones laborales como elemento del Derecho del trabajo que había nacido de conjunto con la Revolución Industrial, a partir de una sistematización de sus normas.

La intervención pública en las cuestiones laborales se centró en sus orígenes; en tres especiales ámbitos: el trabajo de las mujeres y menores de edad, los riesgos de trabajo y la jornada laboral y el descanso.⁹ Ello respondió a las construcciones sociales de una etapa anterior al contexto del siglo XX y a las condiciones particulares de cada uno de estos sujetos frente al trabajo. De este modo había surgido un Derecho protectorio, tuitivo, que debía salvaguardar a los trabajadores y que iba a comenzar a forjarse a partir de las luchas de clases y de los propios principios de la Revolución Industrial.¹⁰

⁷ Messner Johannes, La cuestión social, Alonso Quijano, Madrid, p.189

⁸ Vázquez Vialard, Antonio, Administración Laboral y de Seguridad Social, disponible en <https://goo.gl/yQqW1p>

⁹ Boltaina Bosch, Xavier, Intervención pública en las relaciones laborales..., ob. cit., p. 13.

¹⁰ Guilbeaux Viamontes, Eulalia, Derecho Laboral cubano, ob. cit., p. 3.

En tal sentido, el poder empresarial y la dependencia económica de los trabajadores tuvo como resultado que estos perdieran poder de negociación, poder económico, por tanto, no podían negarse a trabajar, existiendo por lo tanto concentración de capital en manos de los empleadores, y los trabajadores comenzaron a ser explotados, surgiendo una contradicción entre el capital y el trabajo, generando el conflicto social. Lo que provoca que esta rama del Derecho tenga un carácter tuitivo pues, al no existir igualdad entre las partes, el Estado se obliga a proteger al trabajador -parte más vulnerable de la relación- y otorgarle dignidad como valor que se enfoca en la cuestión social. Para garantizar esta igualdad, surgen normas estatales que comienzan a imponerse en una relación privada entre empleador y trabajador que se daban debido a que existía una superioridad económica del empleador y que el Derecho comenzaba a reconocer y legitimar. De esta manera van adquiriendo rango legal estas normas y comienzan a ser indisponibles e irrenunciables con un mínimo de condiciones inderogables¹¹, con carácter de orden público laboral.¹²

Tales condiciones funcionan como límite a los poderes del empleador frente a la realización de actos que disminuyan los derechos de los trabajadores.¹³ Por lo que de este modo se evidencian rasgos de normas con naturaleza protectora, con el objetivo de proteger al trabajador el cual se encuentra en una situación de subordinación, ajenidad y dependencia respecto al empleador.

En este sentido la principal función de la regulación jurídica que constituye el Derecho del Trabajo es la tutela del trabajador, parte débil de la relación de trabajo, esta disciplina es protectora para el trabajador o carece de razón de ser, no existiendo por tanto igualdad para las

¹¹ Grisolia, Julio A, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial De Palma, Buenos Aires, 1999, p. 5609.

¹² Si se entiende que el orden público es el conjunto de preceptos que respondiendo a un interés social son asumidos por el Estado como fundamentales y que les son sustraído en su regulación a la voluntad de los particulares, el orden público laboral estará integrado tanto por los mínimos y máximos de derecho necesario, así como por las normas de derecho necesario absoluto. Vid. Dolorier Torres, Javier Ricardo: "Orden publico económico, orden publico laboral y los límites a la autonomía colectiva" en Revista Themis, No. 27-28, Lima, 1994, p. 210. El Derecho del Trabajo tiene carácter de orden público puesto que la ley establece mínimos que solo pueden derogarse a favor del trabajador, aumentando los beneficios que la ley le otorga como piso mínimo. Vid. Pelliser, Jean et alias: Droit du Travail, 24 Ed., Editorial Dalloz, París, 2008, p. 1516. De esta manera, el orden público justifica y limita los poderes del empleador y dibuja los deberes de las partes de la relación jurídica de empleo. Vid. Irureta Uriarte, Pedro: "El núcleo laboral del Derecho Constitucional a la libertad de empresa" en Revista Estudios Constitucionales, No. 2, Año 11, Santiago de Chile, 2013, pp. 369-424. Así, el orden público social busca la protección del contratante más débil. Vid. Mayer, Nadège: L'ordrepublic en Droit du Travail, LGDJ, País, 2006, p. 99; Gamonal Conteras, Sergio: "El principio de protección del trabajo en la Constitución chilena" en Revista Estudios Constitucionales, No. 1, Año 11, Santiago de Chile, 2013, pp. 425-458.

¹³ Lastra, José Manuel: "Paradojas de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo" en Revista Española de Derecho del Trabajo, No. 124, Madrid, 2004, p. 654.

partes, reflejando los orígenes y fines propios del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. Pues es así que el principio protectorio constituye el alma del Derecho del Trabajo, de forma tal que irradia con tal protección a todos los trabajadores es aquel que tiene por fin ampararlo en virtud del desequilibrio que existe frente a la superioridad del empleador. De este modo el principio protectorio es uno de los elementos caracterizantes del derecho del trabajo, que no solo evidencian el desequilibrio entre las partes del contrato individual sino que demuestran el esfuerzo del legislador por buscar que aquellas diferencias busquen un punto de equilibrio, que neutralice las mismas.¹⁴

2.1. Contenido y alcance del principio protectorio

El principio protectorio orienta el Derecho del Trabajo, éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. Mientras que, en el derecho común, una preocupación constante parece ser asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el Derecho del Trabajo la preocupación central es la de proteger a una de las partes para lograr, mediante esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes.

Este principio se encuentra ligado entrañablemente con el origen y la propia razón de ser del Derecho del Trabajo, la tendencia a dar especial protección a la parte más débil de la relación de trabajo -el trabajador- se conoce como principio protectorio. Es el principio rector¹⁵ del Derecho del Trabajo, confiriéndole a esta rama jurídica su carácter peculiar como derecho tutelar de los trabajadores.

Este principio parte de la premisa que dentro de toda relación laboral el trabajador es la parte débil de la misma frente a su empleador y sus poderes, por lo que es necesario que la ley acuda en su amparo para evitar abusos en su contra.¹⁶ Para de tal modo equiparar el desequilibrio existente frente al empleador y la superioridad con que cuenta respecto al trabajador que labora de forma subordinada, ajena y remunerada.

¹⁴ De Diego, Julián Arturo, Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Quinta Edición actualizada, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2002, p.110.

¹⁵ Plà Rodríguez, Américo, Los principios del derecho del trabajo, 3ra ed. actualizada, Depalma, Buenos Aires. 1998. p. 73.

¹⁶ Arévalo Vela, Javier, Tratado de Derecho Laboral, Instituto Pacífico, Primera Edición, 2016, p.87

Inspiradas en el principio protector, las normas laborales buscan evitar la prevalencia unilateral de quien tiene el poder económico por su calidad de propietario o poseedor de los medios de producción, sobre quien solo es dueño de su fuerza de trabajo y está en la necesidad de procurarse un ingreso que le permita subsistir conjuntamente con las personas que dependen de él.

A partir de la lógica protectora sobre la que se asienta el Derecho del Trabajo desde su origen histórico, irrumpen los principios generales del mismo, entendidos como ideas fundamentales e informadoras del ordenamiento jurídico laboral, cuya finalidad es la de orientar su atenuación y cimentar su naturaleza tuitiva o protectora.

Los principios laborales y el que se trata en específico, son rectores que informan la elaboración de las normas amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos ya sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa.

Referirse al principio protector es hacerlo a la esencia misma del Derecho del Trabajo. El carácter protector del derecho del trabajo se manifiesta a través de las normas que se establecen de origen estatal como derecho necesario, lo que significa que sus mandatos se imponen a la autonomía privada de las partes ya sea por medio de normas de derecho necesario absoluto, que operan como máximo y mínimo absolutamente inderogable.

De esta forma se produce una ruptura de los principios jurídicos tradicionales, que se hace patente al reconocer especial protección a la persona trabajadora, y de la misma manera para darle sentido a esa protección se establecen reglas aplicativas en las legislaciones con el propósito de dispensar un grado adicional de protección. En tal sentido existen reglas aplicativas según diversos autores, con diversos contenidos y denominación.

Según Gamonal Contreras¹⁷ una de las reglas aplicativas del principio protectorio la constituye la regla *in dubio pro operario* considerada un criterio según el cual si una norma puede entenderse de varias maneras, debe preferirse aquella favorable al trabajador. Las condiciones de aplicación de este primer criterio son: solo existir una duda sobre el alcance de la norma y

¹⁷ Gamonal Contreras, Sergio, Introducción al Derecho del Trabajo, Editorial Jurídica Conosur, Santiago de Chile, 1996, p.133.

siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador, con el fin de determinar su verdadero sentido entre varios posibles.

De igual modo Américo Plà Rodríguez¹⁸ considera la regla in dubio pro operario expresando que es el criterio según el cual, en caso de que una norma se pueda entender de varias maneras, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.

Por su parte la regla in dubio pro operario no se aplica para ordenar la concurrencia de normas, sino exclusivamente para interpretar la norma aplicable, se trata de un criterio relativo a la aplicación del derecho, pero que no resulta aplicable en el plano de la producción de normas ni en el de las relaciones entre éstas¹⁹. Y ello es así porque cuando se produce un problema de concurrencia normativa no se trata de interpretar una norma sino de determinar la norma que debe resultar preferentemente aplicable al caso. Es la regla por la cual la duda razonable sobre la interpretación de una norma que se genere respecto de los derechos reclamados por un trabajador, debe ser interpretada por el juez (o el intérprete) en favor del mismo y no en favor del empleador. Si existieren dos o más interpretaciones de la misma disposición en favor del trabajador, también se estará por la más favorable de ellas, en la medida que resulte razonable.

Otra de las reglas contentivas del principio protectorio la constituye la norma más favorable al trabajador la cual es un criterio que establece, que para los casos que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable al trabajador, aunque no sea la que hubiere correspondido, según los criterios básicos de jerarquía de las normas. El sentido propio de esta regla es cuando existen varias normas aplicables a una misma situación jurídica.

En todo caso al darse la situación que se comenta, la regla de la norma más favorable implica que no se aplicará la norma que corresponde conforme a un ordenamiento jurídico predeterminado, sino que en cada caso deberá aplicarse la norma más favorable para el trabajador. El vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales será ocupado por

¹⁸ Plà Rodríguez, Américo, Los principios del derecho del trabajo, 3ra ed. actualizada, De palma, Buenos Aires. 1998.

¹⁹ Desdentado Bonete Aurelio, El principio pro operario, en Villa Gil y Lòpez Cumbre (Dir), Los principios del derecho del trabajo, Madrid, 2003, p.80.

las normas más favorable al trabajador, al sentido que resulte más benévolo al mismo de entre todas las de diferentes rangos de normas en vigor.

Respecto a la aplicación de la norma más favorable en situaciones de conflicto normativo lo constituye una regla de solución generalmente admitida. La misma se ha formulado para la aplicación preferencial de normas en conflicto, lo que exige, de un parte, la concurrencia de diversas normas en la regulación de una misma situación o relación jurídica, y de otra, que la selección final se realice en favor de aquella que, entre todas las concurrentes en el ámbito de aplicación de que se trate, otorgue mayores derechos al trabajador. La operatividad de la regla precisa, en consecuencia, que el ordenamiento tolere no solo situaciones de multirregulación sino, adicional y fundamentalmente, la posibilidad de que entre todas las normas concurrentes pueda producirse divergencias de contenido.²⁰

Como última de las reglas a nuestro criterio contentivas del principio protectorio se encuentra la de la condición más beneficiosa la cual consiste en el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse el trabajador. Al dictarse una norma de carácter general, el trabajador mantiene en vigencia las condiciones anteriores que le eran más beneficiosas, a pesar de la nueva norma. La nueva regulación debe respetar, las condiciones más beneficiosas para los trabajadores interesados. El límite de este criterio se da cuando la norma legal de superior jerarquía establece excepciones en forma expresa, suprimiendo el beneficio existente.

III. El principio protectorio una mirada desde el ordenamiento jurídico cubano²¹

Sin lugar a dudas, la época más gloriosa del movimiento proletario cubano la constituyó el triunfo revolucionario del 1ro de enero de 1959. Con el mismo se inició la construcción de un Estado socialista que desde su primer instante dio cumplimiento a mejoras y reformas que beneficiarían, esencialmente, a los trabajadores.

²⁰ De la villa Gil, Luis Enrique, García Becedas Gabriel, García-Perrote Ignacio, Instituciones de derecho del trabajo, Editores: Centro de Estudios Ramón Areces, España, 1983.

²¹ Se realizará un análisis normativo y teórico a partir de triunfo revolucionario en 1959.

En relación con los derechos fundamentales y en especial con el derecho al trabajo, desde 1960 se proclamó en la Primera Declaración de La Habana, el derecho de los obreros al fruto de su labor y el derecho de los jóvenes al trabajo²².

El Gobierno Revolucionario garantizó el salario íntegro de los trabajadores y estableció mediante la Ley No. 907 de 1960 el traspaso de todas las atribuciones de las cajas del banco de seguro social y la dirección de las mismas al Ministerio del Trabajo.

En este sentido el XI Congreso de la CTC afianzó la unidad sindical de los trabajadores y se pronunció por la promulgación de normas de organización interna y un sistema de leyes laborales que previera derechos para los trabajadores. Siendo considerado este Congreso como el que más influencia ha ejercido en nuestra legislación laboral. Nunca en tan poco tiempo se había constatado la influencia del movimiento obrero en la producción legislativa del país en materia laboral, hito importante para el reconocimiento de los derechos de los trabajadores que desde tantos años luchaban por ser escuchados.

Posteriormente con la aprobación de la Constitución de 1976²³ quedó finalmente refrendado el derecho al trabajo como derecho fundamental que apertura la gama de aquellos (artículo 44). La nueva Constitución fue el reflejo de lo que Fidel Castro Ruz había expresado en su Informe al I Congreso del PCC de modo tal que el derecho al trabajo no sería solo un derecho, sino un principio fundamental de la sociedad.²⁴ La Constitución de 1976, declaró formalmente que Cuba es un Estado socialista, de obreros y campesinos, que el trabajo es un elemento fundamental en el sistema económico de la isla y que éste es un derecho fundamental, un deber y un honor. De este modo la Constitución de 1976 fue un avance para los trabajadores en el sentido de la protección que les brindaba, pero tampoco fue reconocido el principio protectorio como tal.

El ámbito laboral vio reforzada su protección con la promulgación de la Ley 49, Código de Trabajo²⁵. Esta ley, constituyó el primer Código de Trabajo en Cuba, que reguló un conjunto

²² Cantón Navarro, José C. y Silva Leòn, Arnaldo, Historia de Cuba. 1959-1999. Liberación nacional y socialismo, Editorial Pueblo y educación, La Habana, 2011

²³ Constitución de la República de Cuba en GOE No. 2, de 24 de febrero de 1976.

²⁴ Castro Raul, Fidel: Informe al I Congreso del PCC op. cit., p. 148.

²⁵ Ley No. 49 de 28 de diciembre de 1984, CT en GOO No. 93 de 28 de diciembre de 1984.

de instituciones laborales protectoras de los trabajadores. De esta forma, se consagró en una norma jurídica general las reivindicaciones laborales obtenidas por la clase obrera.

Desde el punto de vista normativo quedaron reconocidos los principios y los derechos fundamentales del trabajo, universalmente reconocidos, muchos de ellos contenidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Cuba, pero en tal sentido, de igual manera no queda configurado normativamente de manera expresa el principio protectorio.

El Código de Trabajo, mientras tanto, iba perdiendo poco a poco su virtualidad. Concebido dentro y para una sociedad equilibrada y sin males sociales ni económicos, rector de relaciones laborales, sus normas se iban alejando de la realidad. Se comprobaba, una vez más, la regla marxista de la correspondencia entre base y superestructura, pues no él, sino nuevas disposiciones de menor rango tenían que dar urgente solución a problemas que presentaba una realidad distinta a la que el Código de Trabajo reconocía. Todas las instituciones jurídicas laborales reclamaban una nueva normativa, por lo que el rompimiento del principio de jerarquía jurídica se hizo a sabiendas en aras de enfrentar el nuevo imperativo económico-social. De este modo se puso de manifiesto una de las reglas del principio protectorio en ese momento histórico, la regla de la norma más favorable al trabajador, con el objetivo de proteger a los mismos sin importar la jerarquía de las normas. Ante esta situación, el Ministerio de Trabajo inició un proceso de emisión de Resoluciones ministeriales para ir adaptando la norma jurídica a las nuevas condiciones. Ello produjo una gran dispersión normativa en materia de trabajo y seguridad social.

Debido a los cambios en el orden económico y social ocurrido en la isla, en el orden legal, la Constitución de 1976 fue reformada en 1992 como parte del proceso de perfeccionamiento del Estado, de las instituciones sociales y políticas de la sociedad. Una modificación trascendente al derecho al trabajo fue la de definir al Estado como “socialista de trabajadores” (artículo 1). Así, se entendió el concepto de trabajador de forma amplia. Por su parte, los artículos referidos al derecho al trabajo no fueron modificados.

En el año 2010 y junto a la aprobación de los Lineamientos del VI Congreso del Partido, los actores económicos en Cuba volvieron a diversificarse. El país inició otro proceso de reordenamiento laboral en el cual la política de empleo se dirigió a diversificar las opciones de

acceso ampliándose el trabajo personal por cuenta propia. Igualmente, se reconocieron a las cooperativas no agropecuarias²⁶ como entes de la economía y fuente de empleo. También, la inversión extranjera recibió una nueva norma jurídica²⁷ que regula el régimen laboral de las personas que trabajen en dicho sector.

En este nuevo contexto, las relaciones laborales quedaron reguladas en un nuevo Código de Trabajo al aprobarse la Ley 116²⁸ el 20 de diciembre de 2013, que derogó la Ley 49. Esta nueva normativa acentuó una serie de deficiencias, concibió a los trabajadores por cuenta propia como un tipo de relación jurídica especial que posee un conjunto de derechos mínimos colocándolos en desventaja en cuanto a sus derechos. Por otra parte, denotó que para el sector privado de la economía no se proyecta una política de empleo inclusiva, protectora y con justicia social.

En relación con el principio protectorio, el Código de Trabajo no lo manifiesta en ninguno de sus articulados de manera expresa, el artículo 2 bajo la denominación de “principios fundamentales que rigen el derecho del trabajo”, manifiesta una serie de derechos laborales, teniendo en cuenta la protección de los trabajadores, pero no regulándolo de manera sustantiva, lo que trae aparejado como consecuencia que no sea un principio estudiado teóricamente en el contexto patrio. Implicando que los operadores del derecho lo utilizan, pero sin saber su verdadero alcance y contenido.

3.1. Nuevos marcos constitucionales y normativos actuales. Análisis crítico en pos de su perfeccionamiento

Con posterioridad tuvo lugar el 10 de abril del año 2019 la proclamación de una nueva Constitución de la República²⁹, la cual estableció en su artículo 1 que Cuba es un Estado socialista de derecho y justicia social, democrático, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos como república unitaria e indivisible, fundada en el trabajo, la dignidad, el humanismo y la ética de sus ciudadanos para el disfrute de la libertad, la equidad, la

²⁶ Decreto Ley 305 de las cooperativas no agropecuarias de 15 de noviembre de 2012 enGOExt No 53, de 1 de diciembre de 2012.

²⁷ Ley 118 Ley de inversión extranjera de 29 de marzo de 2014; Resolución 16 del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de 14 de abril de 2014 sobre el régimen laboral de la inversión extranjera; ambas en GO Ext No. 20 de 16 de abril de 2014.

²⁸ Ley 116 CT de 20 de diciembre de 2013 en GO Ext No. 29 de 17 de junio de 2014.

²⁹ Constitución de la República de Cuba en Gaceta Oficial Extraordinaria No. 5 de 10 de abril de 2019.

igualdad, la solidaridad, el bienestar y la prosperidad individual y colectiva. Reconociéndose de tal modo el papel del trabajo en el desarrollo de la sociedad. El artículo 64 de la norma suprema de forma novedosa reconoce el derecho al trabajo y se dispone que la persona en condición de trabajar tiene derecho a obtener un empleo digno, en correspondencia con su elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad. Un elemento sometido a debate es la cuestión de “empleo digno” postulado normativo coherente con los preceptos 40 y 42³⁰ del texto constitucional que establecen la dignidad como valor axiológico que nutre los derechos fundamentales del texto magno. A pesar de la novedad nacional del término, este ha tenido un desarrollo teórico internacional que hoy sirve de precedente para su interpretación en el terreno nacional, más cuando está presente en la política de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del que Cuba forma parte desde su fundación en 1919. El empleo digno es un concepto enarbolado por la OIT desde principios de este siglo como modo de enfrentar fenómenos políticos, económicos y sociales que han puesto en tela de juicio el futuro Derecho del Trabajo.

Factores como la precarización laboral, la desregulación, la flexibilización, las migraciones calificadas, la intermediación laboral y las políticas neoliberales, entre otros, llamaron a este organismo internacional a lanzar en su 87 Conferencia Internacional³¹ el concepto de trabajo decente. De este modo la Constitución nacional introdujo el término de empleo digno, el cual en las condiciones actuales resulta escueto de cara a las nuevas visiones del Derecho del Trabajo y a su vez a la protección que se requiere del trabajador, manifestación del principio protectorio. El Derecho del Trabajo como derecho fundamental no está construido únicamente sobre la relación subordinada, sino que también incluye a todos los sujetos que realicen un trabajo humano. Incluyendo por tanto en el contexto cubano a aquellos trabajadores que laboran de forma autónoma como es el caso de los denominados trabajadores por cuenta propia, los cuales no realizan un trabajo de forma subordinada, no obstante, poseen determinados derechos en el trabajo referentes a la jornada de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, la seguridad social y el acceso a la justicia, siendo protegidos de igual modo a través del principio protectorio y sus

³⁰ En el artículo 42 se prescribe que todas las personas son iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana (Constitución, 2019). Por su parte, en la Ley 116 (2013), Código de Trabajo, al definir el principio fundamental de igualdad en el trabajo no se incluye las condiciones o circunstancias de identidad de género, edad, origen étnico, origen nacional

³¹ 87 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1-17 de junio de 1999.

reglas. De este modo no es posible hablar de empleo digno sin condiciones de trabajo que protegen al trabajador tanto en el ámbito de las relaciones laborales como en la defensa de las mismas, sin políticas públicas de acceso al empleo, reconocimiento de derechos laborales, protección social. Por lo que para un verdadero disfrute del artículo 64 se necesita de garantías tanto en el acceso al empleo. El texto constitucional establece derechos fundamentales en el trabajo en los preceptos 65 y siguientes. El primero es el derecho al salario, a una remuneración de acuerdo a la capacidad, la calidad, la cantidad y el tiempo real trabajado. En el país se rige por el principio de que «a cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo». Es importante destacar que el salario constituye la forma principal de retribución por el trabajo para la satisfacción de las necesidades del trabajador y de su familia y el trabajo remunerado debe ser la fuente principal de ingresos que sustente condiciones de vida dignas, permita elevar el bienestar material y espiritual y la realización de los proyectos individuales, colectivos y sociales. Además, la remuneración con arreglo al trabajo aportado se complementa con la satisfacción equitativa y gratuita de servicios sociales universales y otras prestaciones y beneficios. Esto constituye un elemento fundamental, característico de una sociedad como la cubana.

Otro de los derechos es el descanso. El trabajador tiene derecho a recuperar las energías físicas y psíquicas gastadas en la realización del trabajo. De esta forma podrá encontrarse en óptimas condiciones para iniciar una nueva jornada laboral. El trabajador tiene derecho al descanso diario, semanal y anual como parte de la protección que se le debe brindar para la satisfacción de su actividad laboral. Otro derecho reconocido y derivado de la realización del trabajo es la seguridad y salud en el trabajo. El ejercicio de este derecho implica que el empleador debe garantizar condiciones seguras e higiénicas, prevenir los accidentes y enfermedades profesionales y otros daños a la salud y al medioambiente laboral como genuina protección que el empleador debe brindar al trabajador para su seguridad. Un elemento a tener en cuenta, y que aparece por vez primera en la historia constitucional patria, es la protección especial a las mujeres, los adolescentes y los jóvenes en el trabajo, lo cual se convierte en un derecho y garantía. De tal modo que esta protección constituye una manifestación del principio protectorio para sujetos vulnerables como son las mujeres y los jóvenes en el trabajo. Finalmente, el ordenamiento jurídico cubano reconoce, además, el derecho a la seguridad social. Esto lleva consigo la posibilidad de que los trabajadores cuenten con subsidios o pensiones ante la ocurrencia de diversos hechos como pueden ser la enfermedad, la edad, la invalidez y en el caso de muerte los

familiares tendrán derecho a una pensión. Para el caso de los trabajadores por cuenta propia, la protección solo alcanza los casos de invalidez, edad o causa de muerte. La protección en este sentido se extiende también hacia la maternidad y la paternidad. Identificado usualmente como derecho a la maternidad, este se encuentra consagrado en Cuba y en la actualidad se reconocen a todas las madres, padres y abuelos que trabajan en el sector público para propiciar la responsabilidad compartida familiar en el cuidado y atención del hijo menor de edad. En el caso de los trabajadores por cuenta propia se les reconoce solo a las madres trabajadoras.

Un derecho importante es el acceso a la justicia, derivado de una tutela judicial efectiva. En cuanto a la protección de los derechos laborales por la vía judicial, es necesario reconocer la tipicidad de nuestro ordenamiento jurídico cubano al existir los llamados Órganos de Justicia Laboral (OJL), como instancias obligatorias de naturaleza primaria para dirimir conflictos laborales entre los trabajadores del sector estatal. Cabe aquí realizar una crítica debido a que en el Art. 165 se refiere la posibilidad de reclamar tanto contra las medidas disciplinarias que le son impuestas como para el reconocimiento, restablecimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo y seguridad social.³²

A la luz de las disposiciones del Código de Trabajo queda establecido en su Art. 166 la posibilidad que tienen los trabajadores, en dependencia del lugar en que laboran de reclamar sus derechos de trabajo y de seguridad social ante el Sistema de Justicia Laboral. Los órganos de justicia laboral son órganos primarios; son una instancia inicial, pero no entendida desde el punto de vista procesal sino como un necesario procedimiento administrativo que habrá de agotarse para acudir posteriormente, en algunos casos a los Tribunales Populares, precisamente por ello son prejudiciales. La Ley conduce a la interpretación de que los Órganos de Justicia (OJL) son obligatorios de solución de conflicto de carácter extrajudicial, pues allí se encuentra una composición que permitirá la representación de los intereses del empleador, el sindicato y los propios trabajadores, logrando que al momento de dictar el fallo todos estos intereses unidos a la pretensión del trabajador se conjuguen; esto parece muy bien concebido por la Ley, aunque, en la práctica laboral cubana, no logra verdaderamente su cometido. El funcionamiento de estos Órganos no en pocas ocasiones se torna un tanto desventajoso para los trabajadores que acuden a ellos con el fin de que sean restablecidos sus derechos que se han visto vulnerados, o en su caso,

³² Batista Torres Jennifer, Los Órganos de Justicia Laboral en Cuba, Revista CUBALEX, No.39 año 22, Tercera Época, enero-diciembre, 2019, p.86-89.

por la imposición de algunas de las medidas disciplinarias prevista en el artículo 149 de la Ley No. 116 de 2013. En relación con el principio protectorio y este tema, es importante destacar la vulneración que puede existir respecto al principio, debido a que existen malos procedimientos de estos órganos de naturaleza primaria, en el cual se puede vulnerar el principio protectorio y sus reglas. Entre las principales causas que propician los malos procedimientos de los Órganos se encuentran en primer lugar el desconocimiento que en muchas ocasiones tienen los miembros integrantes de ellos³³, en cuanto a las normas y procedimientos aplicables, hasta la falta de cultura jurídica de los propios trabajadores que aún desconocen cuáles son sus derechos y cómo hacerlos valer, por lo que en no pocas ocasiones se encuentra vulnerado el principio protectorio al no tener conocimiento los miembros que lo integran de cuestiones jurídicas.

Esta situación acontecida en la práctica laboral, merece de un análisis más profundo, pues hoy se ventilan asuntos laborales en los Órganos que realmente llegan a cambiar la vida del trabajador, téngase en cuenta la responsabilidad que pone el legislador cubano en manos de los miembros que conforman los OJL cubanos. Otro de los temas también vinculado es con los miembros que los conforman, encontramos el nivel de subordinación de ellos, téngase en cuenta que además de ser miembros elegidos para conformar el OJL, son trabajadores subordinados del empleador, sujeto que será parte en el asunto que se ventila, donde en muchos casos, se realiza lo contrario al principio protectorio y sus reglas, se protege o se beneficia al empleador debido a los poderes que le son inherentes y a la subordinación que se encuentran los miembros.

Asimismo, a los derechos laborales desde la regulación de la Constitución también deben llegar la garantía jurisdiccional del artículo 99, el cual declara que la persona a la que se le vulneren los derechos consagrados y como consecuencia sufre daño o perjuicio por órganos del Estado, sus directivos, funcionarios o empleados, con motivo de la acción u omisión indebida de sus funciones, así como por particulares o por entes no estatales, puede reclamar ante los tribunales competentes. Como contraste a estos derechos se encuentra el derecho de asociación, elemento que en la esfera laboral cobra especial relevancia de cara a la protección de los trabajadores en el seno de las relaciones colectivas de trabajo. Este derecho, por su parte, responde a la posibilidad

³³ Los OJL se confirman por 5 miembros designados y electos. Uno de ellos designado por empleador, otro designado por el Sindicato y los otros tres elegidos en asamblea. Se hace la salvedad de la posibilidad de ampliar la composición hasta 7 miembros donde igualmente constituyen mayoría los elegidos en asamblea. Siempre se tendrán que elegir como mínimo dos suplentes de los trabajadores y se designan como suplentes un representante del jefe de la entidad y otro por la organización sindical. Art. 190 del Reglamento del Código de Trabajo.

que tiene los trabajadores de organizarse para fomentar y defender sus intereses. En nuestro país se manifiesta en la prerrogativa que tienen todos los trabajadores para asociarse voluntariamente para aunar esfuerzos en la defensa de sus intereses y derechos, lo cual pueden hacerlo asociándose a las secciones sindicales reconocidas al efecto. Aquí vale la pena destacar el papel de los convenios colectivos de trabajo como instrumento fundamental que reconoce el pacto entre empleador y organización sindical.

Por su parte el único reconocimiento expreso que tiene el principio protectorio en el ordenamiento jurídico cubano es en el actual Código de Procesos³⁴ en el cual se ordenó de manera explícita el procedimiento a seguir cuando se dirimen conflictos en materia disciplinaria o de derechos de trabajo y seguridad social, particularmente seguidos por el proceso sumario, a fin de ganar en celeridad con este proceder, al regular de manera explícita la forma adjetiva del principio protectorio, al expresar en el artículo 9.4 que en los conflictos de trabajo y la seguridad social el tribunal prestará especial atención a la protección de la persona trabajadora y del beneficiario de la seguridad social.

El proceso sumario de trabajo y de la seguridad social abarca solo ocho artículos de la ley (arts. 572-579), dedicados a resaltar los aspectos especiales de su tramitación, pues en todo lo demás se remite al proceso sumario de naturaleza general. Entre las características propias de este modelo se encuentran, a saber, la celeridad, la posibilidad de comparecer sin postulación de abogado, la facultad de hacerse representar por dirigentes sindicales, familiares u otros empleados del mismo centro laboral y la reducción de las formalidades procesales, entre ellas la de presentar la demanda de forma verbal. El proceso sumario, cauce por el que se tramitan los conflictos de trabajo y de la seguridad social, se inicia con la demanda, a la que se acompañan las pruebas que fundamentan la pretensión. En la contestación se formulan las excepciones procesales y materiales que interponga el demandado en su defensa. Vencido esta primera etapa de escritos polémicos, el tribunal convoca a la audiencia a la que las partes deben asistir con los medios de prueba que propusieron en sus escritos. En esta única audiencia, que unifica el cometido de las previstas para el proceso ordinario, el juez debe obrar, primeramente, conforme a lo establecido en el art. 538, o sea, a) Escuchar a las partes sobre las alegaciones previamente formuladas, quienes pueden aclarar sus extremos, si resultan imprecisos, a juicio del tribunal o de las partes;

³⁴ Ley No. 141, Código de Procesos, de 28 de octubre de 2021, publicada en Gaceta Oficial, Ordinaria No. 138, de 7 de diciembre de 2021.

b) concretar los hechos, la pretensión o la defensa, cuando las partes los modifiquen, siempre que la variación no tenga un carácter sustancial, en cuyo caso, se rechaza; c) resolver las excepciones procesales y cualquier otra cuestión que impida entrar al fondo del asunto, siempre que hayan sido debidamente propuestas por las partes en sus escritos o argüidas en el propio acto; d) conciliar todos o algunos de los puntos controvertidos, siempre que la naturaleza de las pretensiones formuladas tenga carácter disponible o derivar a la mediación en los casos que proceda; e) fijar los términos del objeto del proceso y del debate; f) pronunciarse sobre la admisión y denegación de los medios de prueba propuestos por las partes, y el orden para su práctica en el propio acto u otro posterior; g) cualquier otra actuación indispensable, orientada a garantizar la sustanciación del proceso. A renglón seguido el tribunal procede, en el mismo acto, a la práctica de las pruebas propuestas y admitidas, las que se rigen por los principios de oralidad y concentración, y finaliza con los informes conclusivos de las partes. El Código es concorde con una solvente doctrina, cuyo predicamento apunta a que en el campo de los conflictos en el ámbito de las relaciones de trabajo, dada la singularidad del sustrato material en que se amparan las pretensiones, se exige un peculiar modo de articular la tutela judicial efectiva de los derechos, pues la protección judicial en este ámbito trasciende el mero interés de partes, al estar marcado el conflicto por los derechos y valores fundamentales relativos al trabajo, entre ellos el denominado «principio de protección o de desigualdad compensatoria» .

Un aspecto novedoso que introduce el Código de Proceso en el ámbito probatorio lo constituye las cargas probatorias dinámicas. La introducción de esta institución en la nueva ley le permite al tribunal reasignar la carga de probar determinado hecho a la parte que se encuentra en una posición más favorable para demostrarlo, lo cual se produce, según la norma (art. 293.1.2), cuando es notoria la cercanía o relación del sujeto con la fuente de la prueba, y la parte a la que originariamente le correspondía probar su afirmación se encuentra en una situación de desventaja o imposibilidad para hacerlo. La concepción de las cargas probatorias dinámicas, que tiene su base teórica en el denominado «principio de solidaridad o de efectiva colaboración de las partes con el órgano jurisdiccional en el acopio del material de convicción», constituye, en palabras de uno de los pioneros de este desarrollo doctrinal: «(...) un desplazamiento del onus probandi, según fueren las circunstancias del caso, en cuyo mérito aquel puede recaer, verbigracia, en cabeza de quien está en mejores condiciones técnicas, profesionales o fácticas para producirlas,

más allá del emplazamiento como actor o demandado o de tratarse de hechos constitutivo, impeditivos, modificativos o extintivos»³⁵ .

Esta institución exigirá de los jueces cubanos una particular medida al momento de utilizarla, para no revertir el orden natural de las cosas, porque el instituto no significa introducir, de manera rígida, la inversión de la carga de la prueba en todos los casos en que se perciba que el demandado (si fuese el empleador) está en mejores condiciones de probar, lo que dejaría al actor (el trabajador) en una posición muy cómoda, limitada a la afirmación de los hechos. Le corresponde, por tanto, al trabajador que resulte beneficiado en un proceso con esta fórmula probatoria, evidenciar las dos condiciones básicas de su utilización: su imposibilidad real de acarrear el material probatorio que necesita, y la mejor posibilidad del demandado para hacerlo.

La proyección del Código sobre la actividad probatoria en los conflictos que se generan en el ámbito de las relaciones de trabajo, debe enfocarse en correspondencia con los postulados que la doctrina marca claramente para esta materia, donde prevalece el denominado «principio de veracidad o de materialidad de la verdad», que condicionan a que el cauce procesal se estructure sobre dos pilares básicos para en este campo, que son la prevalencia de la verdad y la equidad sustancial.

Respecto a la igualdad en el debate como principio, o también llamado igualdad de armas procesales. Llevado al contexto del Derecho Laboral del siglo XXI, significa que ambas partes en el proceso han de contar con idénticas posibilidades económicas y de derecho.

En tal sentido en materia laboral cabe plantearse si se habla de igualdad procesal, o de equidad procesal, coincide con tal criterio el legislador venezolano aludiendo al término de equidad³⁶, en franco reconocimiento de que resulta indispensable apreciar las diferencias para aspirar a la igualdad como principio político y ello es equidad, en tanto aunque son voces similares, la equidad presupone una conducta ética de quien le aplica, de mirar a la igualdad desde la ponderación, desde la justicia.

³⁵ Peyrano, Jorge Walter; «Nuevos lineamientos de las cargas probatorias dinámicas», en la obra colectiva Cargas probatorias dinámicas, Peyrano, Jorge Walter (Director), Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, 2004, p. 20.

³⁶ Ley Orgánica Procesal del Trabajo, de 2 de agosto de 2002. Artículo 2: El juez en sus decisiones no podrá contrariar los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad.

Esta normativa adjetiva muestra sus bondades respecto a cuestiones novedosas que fortalecen el Derecho del Trabajo, en tal sentido se aprecia que todas las medidas disciplinarias son reclamables ante los Tribunales, previo acuerdo del órgano prejudicial que conoció el asunto. A su vez, respecto a las apelaciones esta Ley trae implícito la doble instancia judicial pues contra el fallo del Tribunal Municipal se podrá apelar ante el Tribunal Provincial Popular competente y como aspecto esencial, ponderando el principio protectorio, preceptúa que en los conflictos del trabajo y de la seguridad social, el tribunal presta especial atención a la protección de la persona trabajadora y del beneficiario con la seguridad social.

En definitiva, el proceso del trabajo requiere de un juez rector del proceso, humano, conecedor del Derecho, con facultades y, sobre todo, que las utilice bajo la brújula de ese principio general que inspira todas las normas del derecho del trabajo y que debe ser tenido en cuenta en la aplicación del Derecho.

De este modo en la doctrina cubana no ha sido estudiado el principio protectorio como institución del Derecho del Trabajo, como tampoco a lo largo de la historia de la materia ha encontrado respaldo en los cuerpos normativos de cada época. Se evidencian normas protectoras, que a su vez se traducen en expresión del principio y de la protección al trabajador que debe regir al Derecho del Trabajo, pero no como tal la institución como principio jurídico. El Código de Procesos, vino a salvar la institución en el orden adjetivo, debido a que, si bien es cierto que se ha utilizado dicho principio en sede jurisdiccional judicial, nunca antes había tenido reconocimiento en un cuerpo normativo, por lo que se hace necesaria su regulación en un futuro, en un nuevo Código de Trabajo.

Esta dificultad ocasiona en la práctica que muchos empleadores, tanto del sector estatal como del no estatal, que ha tomado gran auge en el contexto cubano actual, no tengan concebido la protección que se le debe brindar a los trabajadores, no sólo desde el ámbito de los derechos que le son inherentes como trabajador, sino también con los derechos humanos laborales inespecíficos que le deben ser reconocidos. De este modo los empleadores no tienen conocimiento del contenido y el alcance del principio y los trabajadores debido a su desconocimiento le suelen ser vulnerados sus derechos sin percatarse de los beneficios que le pueden ser otorgados.

3.2. Configuración del principio protectorio en el Derecho del Trabajo cubano. Pautas para su perfeccionamiento

Desde el inicio de la presente investigación se ha podido apreciar el escaso desarrollo del principio protectorio en Cuba, tanto desde el punto de vista teórico como normativo y no sólo en la actualidad, donde ha tenido un poco más de proyección normativa a través del actual Código de Procesos, sino también en épocas precedentes. La necesidad de su regulación con un fuerte basamento teórico es inminente, teniendo en cuenta los criterios vertidos en líneas anteriores y la necesidad de su regulación para cumplir con el fin esencial del Derecho del Trabajo que se manifiesta a través del principio en estudio. Hoy en día los fundamentos normativos del principio protectorio descansan, en el Código de Procesos como norma adjetiva, en el artículo 9.4 al reconocerse que en los conflictos de trabajo y la seguridad social el tribunal prestará especial atención a la protección de la persona trabajadora y del beneficiario de la seguridad social. Ello implica indudablemente su utilización para todos los trabajadores en cualquier proceso de trabajo y seguridad social para alcanzar el cometido establecido en el artículo en cuestión y el fin esencial del Derecho del Trabajo, y para ello el principio protectorio es la herramienta para alcanzar tal objetivo. La norma constitucional vigente, no establece en ninguno de sus postulados de forma expresa la protección que debe brindarse a los trabajadores en situaciones de conflicto laborales. Se establecen una serie de derechos y garantías que tributan al principio protectorio, tras el reconocimiento al trabajo, a obtener un empleo digno, a la remuneración de su trabajo en función de la cantidad y calidad, expresión del principio de distribución socialista, la protección especial que brinda el Estado a aquellos adolescentes graduados de la enseñanza técnica y profesional que en circunstancias excepcionales definidas en la la ley, son autorizados a incorporarse al trabajo, con el fin de garantizar su adiestramiento y desarrollo integral. De igual modo el reconocimiento del derecho al descanso, la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo, esferas en las cuales es imprescindible la aplicación del principio protectorio. En cuanto al Código de Trabajo vigente la Ley 116 de 2013, se encuentra muy desfasado de la realidad laboral actual, de tal modo que no brinda un concepto del principio en estudio, como tampoco de su contenido. Bajo la denominación de fundamentos y principios del derecho del trabajo establece el Código de Trabajo en su artículo 2 un conjunto de derechos básicos para todos los trabajadores. Lo cual supone un cambio de perspectiva normativa para el próximo y necesario Código de Trabajo. El no reconocimiento del principio protectorio, supone el desconocimiento de

los derechos de los trabajadores por parte de los mismos, de igual manera de los empleadores y de los operadores jurídicos. Situación más crítica la encontramos antes de la promulgación del Código de Procesos, en el cual el principio protectorio se encontraba en un vacío total en el ordenamiento jurídico cubano. En este sentido es imprescindible el reconocimiento en la nueva normativa laboral del principio protectorio y del reconocimiento de sus reglas, debido a la importancia de este principio para el Derecho del Trabajo.

IV. Conclusiones

La evolución histórica del principio protectorio se encuentra ligada con el origen y la propia razón de ser del Derecho del Trabajo. De tal forma es reconocido en la doctrina por otorgar especial protección a la parte más débil de la relación de trabajo: el trabajador.

El principio protectorio surge como respuesta a los poderes que ostenta el empleador, para establecer una paridad jurídica y asegurar una equidad sustantiva y real, con el objetivo de proteger a la persona trabajadora y de esta manera para brindarle sentido a esa protección se establecen tres reglas aplicativas con el propósito de dispensar un grado adicional de protección. Estas reglas son; regla in dubio pro operario, regla de la norma más favorable y regla de la condición más beneficiosa.

En Cuba los estudios teóricos asociados al principio protectorio muestran un enfoque breve, parcial y descriptivo, sin llegar a valoraciones sobre su configuración teórica y normativa y, además, son notoriamente escasos. Por lo que los trabajos realizados no muestran un enfoque total del contenido del principio.

En el ámbito patrio el principio protectorio a lo largo de la historia no ha tenido un reconocimiento claro. En el ordenamiento cubano existen manifestaciones explícitas e implícitas del principio protectorio. La primera se expresa en el Código de Procesos, Ley 141/2021, el cual reconoce de forma expresa la manifestación adjetiva del principio en su artículo 9.4, mientras la segunda manifestación se encuentra en algunos artículos de la Constitución de la República.

El principio protectorio en Cuba necesita una correcta configuración tanto teórica como normativa ya que ninguna disposición jurídica laboral proporciona el contenido ni el concepto del mismo por lo que es importante entenderlo y que forme parte de la labor normativa y judicial cubana para una correcta aplicación de los derechos laborales en el ordenamiento jurídico actual.

V. Referencias

Arèvlo Vela, Javier, Tratado de Derecho Laboral, Instituto Pacífico, Primera Edición, 2016, p.87.

Batista Torres, Jennifer, Los Órganos de Justicia Laboral en Cuba, Revista CUBALEX, No.39 año 22, Tercera Época, enero-diciembre, 2019, p.86.

Boltaina Bosch, Xavier, Intervención pública en las relaciones laborales..., ob. cit., p. 13.

Cantòn Navarro, José C. y Silva Leòn, Arnaldo, Historia de Cuba. 1959-1999. Liberación nacional y socialismo, Editorial Pueblo y educación, La Habana, 2011.

Castro Raul, Fidel: Informe al I Congreso del PCC op. cit., p. 148.

De Buen Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, t. I, 9ª ed., Porrúa, México, 1994, p. 149.

De Diego Juliàn Arturo, Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Quinta Edición actualizada, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2002, p.110.

De la villa Gil Luis Enrique, García Becedas Gabriel, Garcia-Perrote Ignacio, Instituciones de derecho del trabajo, Editores: Centro de Estudios Ramón Areces, España, 1983.

Desdentado Bonete Aurelio, El principio pro operaio, en Villa Gil y Lòpez Cumbre (Dir), Los principios del derecho del trabajo, Madrid, 2003, p.80.

Ferriol Molina, Guillermo, Derecho del Trabajo. Su actualización..., ob. cit., p. 24.

Gamonal Conteras, Sergio: "El principio de protección del trabajo en la Constitución chilena" en Revista Estudios Constitucionales, No. 1, Año 11, Santiago de Chile, 2013, pp. 425-458.

Guilbeaux Viamontes, Eulalia, Derecho Laboral cubano, ob. cit., p. 3.

Grisolia, Julio Armando, Manual de Derecho Laboral 7ma Ed Revisada y actualizada, Buenos Aires, 2016.

Lastra, José Manuel: "Paradojas de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo" en Revista Española de Derecho del Trabajo, No. 124, Madrid, 2004, p. 654.

Marx, Karl, El Capital, Tomo I, Editorial Ciencias Sociales, La Habana, 1973, p. 10.

Messner Johannes, La cuestión social, Alonso Quijano, Madrid, p.189.

Peyrano, Jorge Walter; «Nuevos lineamientos de las cargas probatorias dinámicas», en la obra colectiva Cargas probatorias dinámicas, Peyrano, Jorge Walter (Director), Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, 2004, p. 20.

Plá Rodríguez, Américo, Los principios del Derecho del Trabajo, Fundación de Cultura Universitaria, Cuarta Edición, Uruguay, p. 91.

Tormo Camallonga, Carlos, Aproximación al Derecho del Trabajo desde la historia del Derecho, 2007.

Vázquez Vialard, Antonio, Derecho del trabajo y la seguridad social, Tomo I, 8va edición actualizada y ampliada, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1999, p.119.

Constitución de la República de Cuba en Gaceta Oficial Especial No. 2 de 24 de febrero de 1976.

Constitución de la República. Publicada en la Gaceta Oficial de la República de Cuba. Edición Extraordinaria. No. 5 de 10 de abril 2019.

87 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1-17 de junio de 1999.

Ley No. 49 de 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo en Gaceta Oficial Ordinaria No. 93 de 28 de diciembre de 1984.

Ley No. 116 de 20 de diciembre de 2013 Código de Trabajo en Gaceta Oficial Extraordinaria No. 29 de 17 de junio de 2014.

Ley 118 Ley de inversion extranjera de 29 de marzo de 2014.

Ley No. 141, Código de Procesos, de 28 de octubre de 2021, publicada en Gaceta Oficial, Ordinaria No. 138, de 7 de diciembre de 2021.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Venezuela, de 2 de agosto de 2002.

Decreto Ley 305 de las cooperativas no agropecuarias de 15 de noviembre de 2012 en GO Ext No 53, de 1 de diciembre de 2012.

Sofía Montenegro González, profesora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Habana y jueza profesional suplente del Tribunal Provincial Popular de La Habana, Cuba.