



## REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DEL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN  
DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL

Vol. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.6>

# ¿*QUO VADIS* LA JUSTICIA LABORAL EN CUBA? REFLEXIONES EN CLAVE *DE LEGE FERENDA*

## *QUO VADIS* LABOR JUSTICE IN CUBA? CONSIDERATIONS IN KEY *OF LEGE FERENDA*

SANDYS MENOYA ZAYAS

Universidad de Pinar del Río  
(Pinar del Río, Cuba)

Contacto: [sandys@upr.edu.cu](mailto:sandys@upr.edu.cu)

<https://orcid.org/0000-0002-3249-7248>

### RESUMEN

El trabajo revisita un tema recurrente en materia de derecho del trabajo y de la seguridad social en Cuba: la impartición de justicia en la solución de conflictos. Tiene como objetivo fundamentar un conjunto de propuestas que contribuyan con el perfeccionamiento del sistema de justicia laboral cubano, a tono con las tendencias internacionales en la materia, y que conserve los principios y los rasgos que lo definen. En la investigación fueron empleados métodos teóricos, como el histórico-jurídico, el jurídico-doctrinal y el exegético-analítico; y métodos empíricos, como el análisis de documentos. Como resultado de los análisis de la doctrina y la legislación, se identifican los principales

problemas y retos que enfrentan la justicia laboral en Cuba y, en general, el derecho procesal del trabajo y la seguridad social, lo que permitió proponer algunas pautas requeridas para su futuro perfeccionamiento de cara a una reforma de la ley laboral.

**Palabras clave:** conflicto laboral; justicia laboral; derecho procesal del trabajo; medios alternativos.

### ABSTRACT

The work reviews a recurrent topic in labor and social security law in Cuba: the administration of justice in the solution of conflicts. Its objective is to support a set of proposals that contribute to the improvement of the Cuban labor justice system, in line with international trends in the matter, and that preserves the principles and features that define it. The research employed theoretical methods, such as historical-legal, legal-doctrinal, and exegetical-analytical; and empirical methods, such as document review. As a result of the analysis of doctrine and legislation, the main problems and challenges facing labor justice in Cuba and, in general, labor and social security procedural law are identified, which made it possible to propose some guidelines required for its future improvement given a labor law reform.

**Key words:** labor dispute; labor justice; procedural labor law; alternative means.

Recibido: 12/08/2021 Aceptado: 17/08/2021

## 1. INTRODUCCIÓN

Hablar de justicia laboral es acercarse a uno de los debates más actuales en torno a cómo establecer y aplicar convenientemente los derechos reconocidos para un sector amplio de la sociedad, como son los trabajadores. Así, la expresión «justicia laboral» alude tanto al sentido filosófico que debe tener todo sistema jurídico como a la manera en que se desahoga alguna fase específica en un procedimiento ante los tribunales de trabajo (Reynoso, 2012).

La judicialización de la justicia laboral implica tomar en cuenta tres cuestiones clave para el análisis de sus pros y sus contras, de su necesidad y también de sus riesgos: 1) la defensa de los derechos constitucionales en sede laboral, por cuanto los derechos laborales han pasado a formar el catálogo de derechos humanos o sociales constitucionalizados; 2) el asentamiento de la condición de agotamiento de la vía administrativa como presupuesto para el acceso a la justicia en esta sede; y 3) la sobrecarga de trabajo y la consiguiente pérdida de eficiencia y eficacia de los tribunales por el incremento de la judicialización.

En el debate entre la judicialización y la «administrativización» de la justicia laboral, se consideran cuestiones que van más allá del sistema económico, político y social, e incluso, del sistema de derecho del país en cuestión. La esencia del problema está precisamente en las estructuras de los modelos o sistemas; el equilibrio que se logre entre entes administrativos y el sistema judicial para la solución de controversias en materia de trabajo y seguridad social; la eficacia con que cada nivel del sistema administre la justicia en apego a los principios procesales que lo determinan; o el papel de los sindicatos y la negociación colectiva en esta sede.

Merece particular importancia este debate para el caso cubano, signado por problemas tanto técnico-organizativos como propiamente jurídicos, los cuales han lastrado la efectividad del sistema de justicia laboral (en adelante SJJL) que ha venido configurándose en el país con

el paso del tiempo y las transformaciones socioeconómicas y políticas. Se trata de problemas que han sido identificados por estudiosos del tema, cuyos consensos y sistematizaciones han aconsejado al legislador la necesidad y la pertinencia de una reforma de dicho sistema, de tal manera que se consiga transitar de un modelo reactivo al conflicto laboral, cuya base la constituyen los denominados órganos de justicia laboral (en adelante OJL), hacia un modelo más preventivo, equitativo y expedito.

En ese sentido, varias son las razones que han motivado este estudio. En primer lugar, la recurrencia del tema en los espacios académicos e investigativos sobre la materia jurídica laboral. Pero sobre todo, cuestiones objetivas y subjetivas, como la sorprendente realidad de la falta de completamiento de los OJL en las entidades que lo requieren, sin manifestar una respuesta enérgica desde el punto de vista administrativo, gubernamental o legislativo; la ausencia de una declarada proyección de perfeccionamiento del derecho procesal del trabajo (en adelante DPT) en Cuba, a pesar de las disímiles propuestas que se han realizado, tanto desde la academia como desde la praxis jurídica; la falta de consenso existente con respecto a cuáles son los mejores remedios para dicho DPT en sede de solución de conflictos laborales; y el uso y abuso del procedimiento de revisión ante el Tribunal Supremo Popular (en adelante TSP) de la República de Cuba en materia de derechos laborales, cuyos fallos revelan falencias en las instancias previas, incluida la instancia prejudicial de los OJL y, por tanto, de las administraciones.

En los materiales revisados se ha podido determinar que en torno al asunto se presentan tres posturas muy bien delimitadas (el orden que se ofrece es meramente indicativo y no supone prelación): 1) una que prefiere mantener la estructura del sistema tal como está en la actualidad, pero sujeta a requisitos como la profesionalización de los órganos primarios de las entidades y la implantación de un modelo de capacitación formal por parte de las direcciones municipales de

trabajo a partir de un fortalecimiento necesario de sus estructuras de control; 2) una postura que opta por dismantelar la base del sistema y dejar como única variante la vía judicial, con participación, por supuesto, de todas las instancias, y la habilitación de los recursos que hasta hoy no son posibles utilizar, sobre todo en la instancia provincial; y 3) una posición que se decanta por realizar modificaciones hacia uno u otro lado de los componentes del sistema.

Hay que decir que, sobre la base de los análisis realizados por los representantes de cada postura —siempre en función de los estudios casuísticos o los diagnósticos de una determinada realidad social o contexto en el cual se desenvuelven profesionalmente—, a ninguna de ellas le falta razón. No obstante, ya sea conciliadora o extremista la propuesta, lo que sí parece estar claro y genera acuerdo entre los especialistas es que este sistema está urgido de reformas que lo conduzcan a una mayor operatividad, objetividad y, en definitiva, a una mayor cuota de justicia. Ello obviamente es parte de la necesidad de reformulación y desarrollo —por no decir de autonomía— del DPT en predios cubanos. De ahí que, a nuestro juicio, aun cuando el tema parezca recurrente y hasta trillado, no está en modo alguno agotado.

Se debe partir de una idea inicial: el escenario laboral cubano actual ya no es el mismo que contextualizó la entrada en vigor de la Ley n.º 116, Código de Trabajo (en adelante CT), del 20 de diciembre de 2013, y el Decreto n.º 326, Reglamento del Código de Trabajo (en adelante RCT), del 12 de junio de 2014. El reordenamiento estructural y funcional operado en prácticamente todos los sectores y las actividades del país han impactado, sin duda alguna, en la reestructuración y el reacomodo de la fuerza de trabajo. Esto ha variado la naturaleza de los conflictos en materia de derechos del trabajo e impregnado nuevos matices a la conflictividad laboral, considerando, además, el consiguiente incremento de la complejidad de los asuntos radicados.

El pasado 14 de mayo, el TSP, en el ejercicio de la iniciativa legislativa que le otorga la Carta Magna cubana a través de su Consejo de Gobierno, a tenor del artículo 148 y en respuesta al mandato establecido en la disposición transitoria décima del propio texto constitucional, presentó a la Asamblea Nacional del Poder Popular un proyecto de Código de Procesos que implica la casi total derogación de la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico (en adelante LPCALE) y, por ende, una transformación sustancial desde el punto de vista procesal<sup>1</sup>. Esta propuesta de norma con rango de ley comprende, además de los procedimientos para la tramitación de los asuntos de las materias civil, familiar y mercantil, los relativos a los procesos del trabajo y la seguridad social; por tanto, estas materias y su complicada conflictividad asociada seguirán sin encontrar autonomía en una ley ritual propia, lo que a nuestro modo de ver mantendrá la dispersión procesal y procedimental al contarse con esta ley y además con un RCT que contiene cuestiones de esta índole<sup>2</sup>.

En función de la situación problemática previamente esbozada, el presente trabajo tiene como objetivo fundamentar un conjunto de propuestas que contribuyan al perfeccionamiento del SJL cubano, a tono con las tendencias internacionales en la materia y conservando los principios y rasgos que lo definen.

- 
- 1 El nuevo Código de Procesos entrará en vigor transcurridos 180 días desde su publicación en la *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. Su debate, modificación y sanción como ley estaban previstos para julio de 2021, en sesión ordinaria de la Asamblea Nacional del Poder Popular, pero esta fue suspendida hasta nueva convocatoria, dada la compleja situación epidemiológica causada por la COVID-19 en el país.
  - 2 No es común que las leyes laborales (básicamente las categorizadas como «códigos») cuenten con un reglamento, sino que deberían contar con una ley complementaria para la regulación del proceso. En el caso cubano, como se puede apreciar, se insiste en mantener una norma con pluralidad de procesos con mucho en común, que, sin embargo, por sí mismas merecerían leyes particulares.

Para lograr el cumplimiento del objetivo se utilizaron y desarrollaron procedimientos de análisis, síntesis, abstracción y generalización, que posibilitan descomponer el objeto de investigación en sus partes. Asimismo, se ha trazado una metodología que supone la combinación de métodos de las ciencias jurídicas. Entre los métodos teóricos empleados se encuentran los siguientes:

1. El histórico-jurídico: permitió indagar en los antecedentes y la evolución histórica de los sistemas de justicia laboral en el mundo y, de manera especial, en Cuba. Asimismo, posibilitó el acercamiento a los conceptos clave y su comprensión en diferentes contextos histórico-concretos, y su situación actual en Cuba.
2. El jurídico-doctrinal: posibilitó determinar las concepciones jurídicas sobre la justicia laboral, sus principios y sus rasgos, su regulación jurídica en los diferentes ordenamientos jurídicos nacionales y las principales dificultades legales que se presentan en la práctica judicial.
3. El exegético-analítico: posibilitó el análisis literal y la interpretación de las normas jurídicas cubanas sobre la materia para valorar su sentido y alcance a partir de lo preceptuado por el legislador.

Dentro de los métodos del nivel empírico se empleó como técnica la revisión documental, enfocada en examinar, en diversos formatos, legislaciones de otros países, artículos relacionados con el tema, artículos de revistas y periódicos, entre otros.

## **2. ASPECTOS TEÓRICO-JURÍDICOS SOBRE LA JUSTICIA LABORAL**

Históricamente, las expresiones «justicia laboral» o «justicia del trabajo» siempre estuvieron asociadas a un intento de los legisladores para referirse a las instancias encargadas de dirimir conflictos entre patrones y trabajadores con motivo de una relación laboral, los cuales eran de naturaleza diferente de aquellos del mundo privado, que no solo exigían la existencia de una normatividad especial, sino también de una

institucionalidad diferente. De ahí que la justicia laboral se incluya dentro del concepto de «justicia cotidiana», la cual «se refiere a las instituciones, procedimientos e instrumentos orientados a dar solución a los conflictos que genera la convivencia diaria en una sociedad democrática» (Martínez, 2015, p. 144).

Según Reynoso (2012), existe cierto consenso en la doctrina especializada por aceptar que entre las características esenciales del DPT están el ser autónomo, instrumental y público. El carácter autónomo le viene dado por diversas vías: su legislación especial, su desarrollo doctrinal, etc. Su carácter instrumental tiene que ver con su naturaleza adjetiva y vehicular de las normas sustantivas. Finalmente, el carácter público es una consecuencia de la función jurisdiccional de impartir justicia, que realizan, en este caso, los tribunales laborales. Visto así, se afirma que los tribunales laborales constituyen una jurisdicción especial.

Desde sus orígenes, la denominada «justicia laboral» planteó la necesidad de contar con instancias especializadas para dirimir las diferencias obrero-patronales. Dichas instancias surgirían bajo la premisa de que, dadas las características de los conflictos a resolver, no solo en su dimensión estrictamente jurídica, sino también considerando sus implicaciones económicas y sociales para las partes en conflicto, resultaba necesario alejarse de los procedimientos, las instancias y los formalismos propios del derecho común, para tratar de diseñar instituciones que, conscientes de los particularismos del mundo del trabajo, resultaran eficientes, eficaces y expeditas en su labor de impartir justicia (Reynoso, 2019). De esta manera, hacia fines del siglo XIX, en algunos países europeos, y a lo largo del siglo XX, fueron surgiendo tribunales especializados en materia de trabajo, adscritos al Poder Judicial en su mayoría, o fuera del mismo, pero a los que se reconocía la naturaleza de órganos jurisdiccionales.



En América Latina, el camino hacia la institucionalización de la impartición de justicia en materia laboral no ha sido homogénea, ya que se pueden advertir por lo menos dos vertientes: por un lado, están aquellos países que formaron un sistema extrajudicial, como México, Bolivia, Panamá y Brasil; y por otro lado, aquellos que desarrollaron una jurisdicción especializada, pero al interior mismo del Poder Judicial, como Argentina, Venezuela, República Dominicana, Uruguay, Colombia, Ecuador, Costa Rica, Cuba, entre otros (Reynoso, 2012). De modo que, en el entorno regional latinoamericano y caribeño, los sistemas de justicia laboral se caracterizan fundamentalmente por su judicialización (Cavazos, citado en Martín, 2008, p. 75).

## 2.1. En torno a la jurisdicción de la justicia laboral

Ferriol (2018) señala lo siguiente:

La jurisdicción laboral se encuentra generalmente reglamentada por los Estados, que según su estructuración tiene diferentes niveles. Como se encuentran diferenciados los diferentes tipos de procedimientos, unos son los ordinarios, otros los especiales, estos pueden ser por la materia, por el personal involucrado, por seguridad social (p. 326).

La judicialización de la justicia laboral implica tomar en cuenta tres cuestiones clave para el análisis de sus pros y sus contras, de su necesidad y también de sus riesgos: 1) la defensa de los derechos constitucionales en sede laboral, por cuanto los derechos laborales han pasado a formar el catálogo de derechos humanos o sociales constitucionalizados; 2) el asentamiento de la condición de agotamiento de la vía administrativa como presupuesto para el acceso a la justicia en esta sede; y 3) la sobrecarga de trabajo y consiguiente pérdida de eficiencia y eficacia de los tribunales por el incremento de la judicialización.

Sobre todas ellas descansa una preocupación: ¿dónde será más efectiva la justicia laboral: en la base cercana a los trabajadores y los conflictos, o fuera del entorno conflictivo laboral? Ello dependerá de

cada país, sistema, idiosincrasia, construcción social, calidad y confianza en las instituciones, que es la seguridad jurídica, por solo mencionar algunos aspectos. Pero, sobre todo, dependerá de la conflictividad laboral, es decir, de lo armoniosas o tensas que puedan ser las relaciones laborales. En el caso cubano, cabría preguntarse: ¿son tan frecuentes y numerosos los conflictos laborales?, ¿por qué habrían de serlo en un sistema económico, político y social que tiende a la armonía, la unidad y la articulación de actores, agentes y sujetos?

Aunque en materia de justicia laboral algunas propuestas plantean la necesidad de sustraer la disciplina laboral de la solución de conflictos laborales y dotarlas de normas independientes (Orozco y Echerri, 2005), en las legislaciones del trabajo —por ejemplo, la cubana— se deja claro que la imposición de una medida disciplinaria responde a una violación de la disciplina laboral y constituye, a su vez, causa de conflicto laboral entre la autoridad que la impuso y el trabajador inconforme con su aplicación.

Sin embargo, se coincide con Reynoso (2012) en que el análisis integral de la justicia laboral va más allá del examen de los mecanismos, las instituciones y las normas laborales, o de elementos clave, como los tribunales del trabajo y la inspección del trabajo, y que es necesario adentrarse en el estudio de las sanciones y su operatividad para el cumplimiento de la legislación laboral y la consecución de los fines del derecho del trabajo.

Reynoso (2012) también señala que un SJL debe incluir básicamente tres aspectos: el acceso a la justicia, la administración de la justicia y la impartición de la justicia. Cada uno de estos debe ser visto por separado pero al mismo tiempo como parte de un todo integral que tiene relaciones entre sí, cuyo funcionamiento adecuado incidirá en la manera como se concreta la justicia, en este caso laboral, en un país determinado.

No obstante, el reconocimiento sustantivo de una serie de derechos no es suficiente para alcanzar un sistema adecuado de relaciones laborales. Se requiere, además, contar con los mecanismos adecuados de tutela y protección jurisdiccional. En este aspecto es decisivo el sistema de garantías procesales que deben existir. De acuerdo con la sistematización hecha por Ferriol (2018), para que el DPT sea efectivo debe cumplir, entre otros, los siguientes aspectos: a) brindar un mejor o adecuado acceso a la justicia; b) posibilitar la efectividad del derecho sustantivo; c) agilizar los juicios del trabajo; d) potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral; y e) diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales (p. 348).

## 2.2. Sobre el proceso y el procedimiento laborales

De acuerdo con Ferriol (2018), con el desarrollo del derecho procesal laboral se crea el fuero laboral para otorgarle eficacia a la solución de los conflictos de trabajo, bajo el principio de que dicha respuesta debe ser la más pronta posible.

En relación con los tipos de conflictos de trabajo, «atendiendo a la norma jurídica, se clasifican en: a) por violación de un derecho; b) por violación de una norma; y c) por incumplimiento de lo pactado» (Ferriol, 2018, p. 325).

En varios países, la posibilidad de acudir a los tribunales está precedida por la obligación (como en Argentina y Canadá) y, en ocasiones, por la facultad (como en Brasil y Costa Rica) de acudir a organismos administrativos para intervenir en ciertas controversias laborales, con la finalidad de alcanzar un acuerdo conciliatorio (Reynoso, 2012). Por su importancia histórica, jurídica y metodológica a nivel regional, consideramos oportuno detenernos con más detalle en el modelo de justicia laboral mexicano.

La evolución del caso *sui generis* de México permite llegar a la conclusión de que se tiene un sistema híbrido y mixto. Por una parte híbrido porque, aunque históricamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje<sup>3</sup> nacieron con una vocación administrativa y conciliatoria, al paso de los años su carácter jurisdiccional se ha fortalecido para convertirse en verdaderos tribunales en materia laboral. Por otra parte, se trata de un sistema mixto, ya que el trabajo de las juntas culmina con una resolución o un laudo que puede ser recurrido y atacado ante lo que sería una segunda instancia, el Poder Judicial, por la vía del juicio de amparo. De esta manera, tenemos un «primer piso» con las juntas, que forman parte del Poder Ejecutivo, y un «segundo piso» en el Poder Judicial.

Al decir de Reynoso (2019), en México siempre se privilegió la búsqueda de soluciones conciliatorias y, excepcionalmente, las soluciones ofrecidas por un tercero, como un tribunal. Esta separación histórica entre la conciliación y el arbitraje en materia laboral tiene especial relevancia, ya que en el diseño institucional de los tribunales del trabajo siempre se buscaron las soluciones acordadas y negociadas, y no las contenciosas.

De acuerdo con Reynoso (2019), la idea de fomentar y reconocer legalmente los medios alternativos de solución de controversias (en adelante MASC)<sup>4</sup> forma parte de una tendencia internacional que ha recibido un importante impulso al ser incorporada en muchos

---

3 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instancias creadas desde 1917 como consecuencia lógica del surgimiento vigoroso y la constitucionalización de los derechos laborales. Los tribunales laborales fueron creados como parte del Poder Ejecutivo, tanto federal como estatal, y fueron reconocidos por la Suprema Corte de Justicia como «tribunal administrativo con funciones jurisdiccionales», además de ser considerados como un «tribunal de conciencia» (Trueba, 1965, p. 98).

4 Los medios alternativos/alternos de solución de conflictos/controversias son procedimientos distintos a los jurisdiccionales, y su objetivo es resolver conflictos de intereses entre dos partes. Dentro de este tipo de medios se encuentran la mediación, la negociación, la conciliación y el arbitraje. Al respecto, revisar Martínez (2020, p. 183).

países como parte de sus políticas públicas, que han incluido sendas reformas constitucionales que las invocan. En el caso de Cuba, la nueva Constitución de la República, promulgada el 24 de febrero de 2019, es receptora de este espíritu al reconocer en su artículo 93 que «el Estado reconoce el derecho de las personas a resolver sus controversias utilizando métodos alternos de solución de conflictos, de conformidad con la Constitución y las normas jurídicas que se establezcan a tales efectos».

En materia laboral, desde sus orígenes se consideró que un mecanismo conveniente para alcanzar estos objetivos era precisamente la oralidad y, con ella, la conciliación. Desde este punto de vista, la conciliación se presenta como un mecanismo de solución de controversias en el cual se prioriza la búsqueda de acuerdos a partir del acercamiento de las partes y la coherencia entre las pretensiones de cada una de ellas. Con ello, la conciliación aspira a traducirse en un acuerdo de voluntades consensuado y sancionado, primero por las partes y en un segundo momento por una autoridad que lo convalide.

Si bien la conciliación no siempre es oponible al arbitraje en el que abierta y formalmente interviene un tercero, sí intenta evitar su intervención a partir de una composición entre las partes. En ese sentido, cuenta con la oralidad como su principal aliada, entre otras razones porque es a partir de la expresión oral directa entre las partes que se aspira a superar las diferencias.

En la práctica jurídica cubana en la materia, los MASC no han sido parte integrante del SJL. No existe la conciliación entre las partes en conflicto, y la naturaleza de este es por supuesto contenciosa. Solo aflora el medio del arbitraje en relación con los conflictos relativos a los convenios colectivos de trabajo, donde el rol de árbitro lo asume la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo (ONIT), ente administrativo que forma parte de la estructura organizativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) como organismo de la Administración Central del Estado.

Según el citado Reynoso (2019), si bien es imprescindible definir qué se va a entender por conciliación en materia laboral, cómo se llevaría a cabo y qué efectos traería consigo, resulta imperioso acotar si esta se constreñirá a todo el proceso o pudiera tener lugar en un determinado momento procesal, esto es, si la oportunidad de conciliar será en la etapa prejudicial o se dejará abierta la posibilidad para que posteriormente, ya en la etapa judicial, también se pueda conciliar cómo, cuándo y por qué.

Por otra parte, Ruiz y Ruiz (2018) son del criterio de que es la conciliación un medio ideal para disolver conflictos laborales, y que «si no funciona a cabalidad el procedimiento conciliatorio en los asuntos laborales, sencillamente no se conseguirá el objetivo trazado» (p. 148). Este objetivo busca reducir los costos de los procesos judiciales, descargar a los tribunales de instancias y en definitiva hacer más ágil y expedita la justicia laboral.

De manera general, la doctrina ha admitido «que la conciliación, como método de autocomposición de los intereses de las partes en un litigio laboral, resulta —a todas luces— la más justa, porque ella es la querida por ellas» (Vitantonio, citado en Dahlgren, 2016, p. 139).

### 2.3. Sobre la estructuración de los sistemas o modelos de justicia laboral

Importante referente deviene en el nuevo modelo mexicano de justicia laboral descrito exhaustivamente por Reynoso (2019), en el cual se suprimieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje de integración tripartita y se dio paso a la creación de tribunales laborales adscritos al Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas; así como a la fundación de organismos públicos, uno a nivel federal y otros a nivel de cada uno de los Estados de la República, que tienen facultades para conciliar los asuntos laborales, y a los que de manera obligatoria las partes en conflicto tendrán que acudir antes de ir al tribunal.

De acuerdo con Ruiz y Ruiz (2018), este cambio de operador en materia de justicia laboral quita «todo tinte político en la resolución de los conflictos laborales» (p. 127), y da respuesta a un llamado de la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) —en palabras de los autores— a «cambiar radicalmente usos y costumbres ya obsoletos para el mundo actual, con el objetivo claro de que la función de justicia quedara en manos del Poder Judicial, a quien le corresponde en la clásica división de Poderes administrar justicia» (p. 131), enfoque que obviamente no ha sido compartido por el Estado cubano.

Sin embargo, se trata de un cambio de paradigma que brinda lecciones enriquecedoras sobre el papel de la conciliación, las estructuras de los sistemas de administración de justicia laboral y, sobre todo, la subordinación a un poder público determinado. México demuestra con esto que los tribunales administrativos de clásica integración tripartita, integrados con representantes de los sectores gubernamental, patronal y de los trabajadores, en las denominadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, son inoperantes y que la justicia laboral debe estar en manos del Poder Judicial. ¿Pudiera suponer esto también un réquiem por los OJL en Cuba? Está por estudiarse.

La reforma constitucional laboral mexicana de 2017, que dio paso al nuevo modelo de justicia laboral *in commento*, estuvo «inspirada en el modelo argentino que estableció un régimen de conciliación obligatoria en los reclamos individuales como condición para el acceso a la justicia» (Martínez, 2020, p. 183). La legislación procesal administrativa argentina se ha preocupado por brindar una solución rápida a los reclamos del trabajador, mediante la instrumentación de una instancia conciliatoria previa al reclamo judicial, concretamente en la sección relativa a los conflictos individuales del trabajo, y mediante un breve procedimiento oral, cuyo trámite, una vez iniciado, resulta de cumplimiento obligatorio en cuanto a su sustanciación como medio alternativo para la resolución de conflictos (Dahlgren, 2016).

Se trata de un procedimiento sencillo que se inicia optativamente a través de un reclamo informal, y puede concluir mediando una homologación con eficacia de cosa juzgada administrativa. La competencia específica dentro de la Dirección Provincial del Trabajo, como autoridad administrativa, corresponde al Departamento de Relaciones Laborales, previéndose la asistencia de dos o más conciliadores para destrabar la situación conflictiva y estimular el acuerdo, siempre protegiendo activamente los derechos irrenunciables del trabajador. Sin embargo, según Dahlgren (2016), los lineamientos trazados por la ley administrativa vigente no han dado los frutos esperados, ya que se observa un creciente nivel de judicialización de conflictos laborales que han llevado a la modificación del trámite de los procesos judiciales.

Este caso, sin dudas, ofrece otra arista del problema y plantea la necesidad de lograr un equilibrio entre medios y mecanismos de solución de conflictos laborales, y entre entes administrativos y Poder Judicial; sin embargo, como se ve, no existen recetas.

#### **2.4. El rol de la Inspección del Trabajo en la administración de justicia laboral**

Finalmente, resulta pertinente hacer alusión a la Inspección del Trabajo, dada su estrecha relación con la función sancionadora del Estado. Para Reynoso (2012), la administración de justicia laboral no solo contempla los tribunales del trabajo, sino que abarca también otras instancias administrativas encargadas de vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo, incluso antes de que una eventual inobservancia de una norma laboral sea planteada como litigio ante los tribunales, y es este el caso de la Inspección del Trabajo. En este sentido, se reconoce el importante rol que juega esta función por su carácter preventivo en cualquier modelo de relaciones laborales.

En el caso de Cuba, esta función sancionadora del Estado extiende la influencia de la Inspección del Trabajo incluso hasta el derecho penal, ya que, como se puede constatar en el Código Penal cubano



vigente, los delitos contra los derechos laborales tipificados responden a la protección de dos bienes jurídicos fundamentales: de una parte, la seguridad y la salud en el trabajo (artículo 296 del Código Penal) como correlato de los derechos a la vida, la salud y la integridad física y mental; y de otra, el respeto a la legalidad y a la justicia como principios para la imposición de medidas disciplinarias a los trabajadores (artículo 297 del Código Penal).

### 3. LA JUSTICIA LABORAL CUBANA: BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

Rojas y Acosta (2015) han documentado históricamente la legislación anterior al triunfo de la Revolución de enero de 1959, que reguló la solución de los conflictos surgidos de las relaciones laborales en el país. Se trata, sin duda alguna, de una interesante periodización correspondiente a un período republicano capitalista que usualmente resulta preterido en los estudios jurídicos cubanos, y que comprende los siguientes elementos:

1. Comisiones de Inteligencia de los Puertos, creadas por la Ley del 9 de junio de 1924: órganos especiales del sector portuario.
2. Comisiones de cooperación social, creadas por el Decreto del 3 de febrero de 1934: debían intervenir en los conflictos para evitar las huelgas y los paros patronales; es decir, eran en realidad comisiones de carácter conciliatorio.
3. Ley n.º 91, de abril de 1935: establecía las vías administrativas para la reclamación de los derechos laborales; agotadas estas, se podía acudir al Tribunal de Garantías Constitucionales y Sociales, creado posteriormente por la Ley n.º 7, de mayo de 1949.
4. Constitución de 1940: fue en sí un gran paso en lo referente a los derechos de los trabajadores, pero se convirtió en letra muerta, ya que no se promulgaron las normas jurídicas complementarias que debían poner en vigor sus preceptos.

5. Comisión Nacional de Conciliación, creada por el Decreto n.º 1187, de 1950: facultada para conocer y solucionar los conflictos obrero-patronales que se produjeran en los sectores marítimo y portuario.

Según Mendoza (2015), en la materia laboral en Cuba se ha producido un gradual proceso de inhibición de la jurisdicción judicial a favor de la solución de conflictos en el propio ámbito del trabajo. Sobre la base de esa realidad, Rojas y Acosta (2015) identifican en su periodización, ya situados en el período que se abre con el triunfo revolucionario de enero de 1959, otros hitos legislativos importantes en la materia:

6. Ley n.º 10, del 13 de enero de 1959: reconocía el derecho de presentar recursos de revisión ante las resoluciones dictadas por el ministro de Trabajo en materia laboral y de seguro social.
7. Ley n.º 34, del 29 de enero de 1959: declaró nulos los despidos y las renunciaciones que obedecieran a causales políticas, y ordenó la reposición e indemnización a los afectados.
8. Ley n.º 696 de 1960, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo: estructuró la Oficina de Crisis y Conflictos, a la que asignó la función de resolver los conflictos laborales.
9. Ley n.º 759, del 11 de marzo de 1960: confería al Ministerio de Trabajo la competencia para solucionar los conflictos que se produjeran como consecuencia de las relaciones laborales entre trabajadores y patronos, o sus organizaciones. Enunció los principios generales del procedimiento, clasificó los conflictos y reguló las reclamaciones. El procedimiento conciliatorio permitió por primera vez la participación de los trabajadores en la solución de los conflictos. Sin dudas, esta norma jurídica puede ser considerada el primer intento de concebir un SJL integral.

De ahí en adelante los cambios estructurales operados en la economía y la sociedad cubanas condujeron a la promulgación de legislaciones que establecieron comisiones mixtas compuestas por la administración y los trabajadores.

Apunta Viamontes (2007) que la administración de justicia laboral en el período revolucionario cubano nació apegada a las relaciones jurídicas laborales colectivas, teniendo como primera expresión normativa a la Ley n.º 1022, del 27 de abril de 1962, mediante la cual se crearon los órganos de administración de justicia laboral y se reguló lo referente a la concertación de los contratos colectivos de trabajo y los pasos a seguir cuando existía contradicción entre lo establecido en el convenio y lo previsto en la legislación. Dicha disposición jurídica fue derogada de manera tácita por la Ley n.º 1166 de Justicia Laboral, del 23 de septiembre de 1964, la cual derogó también la aplicación de los convenios colectivos de trabajo.

La Disposición Sexta del artículo 1 de la Ley de Tránsito Constitucional dispuso que la administración de la justicia laboral, con competencia y jurisdicción para conocer las controversias que se originen en las relaciones laborales, continúe a cargo del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social (CETSS) hasta tanto fuera determinada por ley su integración al sistema judicial vigente. Por ello, en 1977 la Ley n.º 4, del 10 de agosto, organizó el sistema judicial teniendo en cuenta la Ley de Tránsito Constitucional, en lo relativo a incorporar la justicia laboral a la justicia ordinaria; y quedó establecida la Ley n.º 7 de 1977, Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral (en adelante LPCAL) como ley ritual del proceso laboral (Capote y Gómez, s. f.; Viamontes, 2007).

La LPCAL constituyó un antecedente normativo preliminar en materia procesal laboral, considerando varias experiencias y prácticas precedentes que comprendían el ejercicio de la justicia laboral en los lugares de trabajo. En su título III incluyó normas relativas al ejercicio del procedimiento laboral en los tribunales populares, que a partir de

ese momento comenzaron a conocer de los conflictos que se suscitan en los centros laborales entre los trabajadores y las administraciones, por aplicación de medidas de orden disciplinario o por afectaciones de sus derechos laborales o de contenido económico. Todo ello en correspondencia con lo expuesto en su tercer «Por cuanto», que refiere: «La atribución a los tribunales populares del conocimientos de los asuntos referidos a la justicia laboral exige adoptar las correspondientes normas procesales».

Según el doctor Juan Mendoza Díaz (2015), destacado procesalista cubano, la incorporación del «nombrado impropriamente como Procedimiento Laboral [...] permitió la judicialización de la actividad jurisdiccional en este ámbito» (pp. 114-115).

La Ley n.º 8, Ley de Organización y funcionamiento de los Consejos de Trabajo, de 1977, llevó la solución de los conflictos laborales al colectivo laboral; sin embargo, en 1980, el Decreto Ley n.º 32, del 16 de febrero, dio marcha atrás y sustrajo del conocimiento y la influencia del colectivo laboral el conflicto disciplinario, y lo trasladó íntegramente a la vía judicial (Capote y Gómez, s. f.).

Es de observar que la LPCAL, para la justicia y el procedimiento laborales, se aplicaba de conjunto con la Ley n.º 70, Ley de los Tribunales Populares, del 12 de julio de 1990, y la Ley n.º 8, Ley de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Trabajo, del 22 de agosto de 1977, así como con la Ley n.º 49, Código de Trabajo, del 28 de diciembre de 1984<sup>5</sup>. En este Código de Trabajo, en su artículo 245, se disponía que en la solución de los conflictos laborales rigieran los principios de celeridad, sencillez, oralidad e impulso de oficio. Este enunciado ya tenía su asiento en el artículo 696 de la LPCAL, que disponía los mismos principios y que aún no ha sido derogado.

---

5 Código laboral que no contó con su correlativo reglamento y derivó en sucesivas y variadas disposiciones complementarias que poco a poco contribuyeron a la dispersión normativa en esta materia.

En este período, como reconocía el artículo 250 de la Ley n.º 49, los conflictos laborales se sometían a los siguientes órganos:

1. Los consejos de trabajo, que son los antecedentes de los órganos de justicia laboral de base (OJLB) y luego de los órganos de justicia laboral.
2. Los tribunales populares del Sistema Judicial.

Como desde entonces existían algunos segmentos de trabajo privado, esta ley disponía que los empleadores y los trabajadores de este sector de la economía debieran acudir directamente al tribunal municipal popular (en adelante TMP) correspondiente.

En 1992, el Decreto Ley n.º 132, publicado en la *Gaceta Oficial* n.º 3, edición extraordinaria, de fecha 9 de abril de ese año, dispuso la realización en todo el territorio nacional (generalización) de una experiencia basada en la efectuada en la provincia de Villa Clara, sobre la constitución, la competencia y el funcionamiento de los órganos de justicia laboral de base en los centros de trabajo, sobre la aplicación de las medidas disciplinarias a los trabajadores y la solución de conflictos laborales, así como la simplificación del uso de la vía judicial. En el afán de descongestionar los tribunales, se inicia así «el proceso de desmontaje de la administración de justicia laboral en sede judicial» (Mendoza, 2015, p. 114).

A partir de ese momento, los OJLB sustituyen a los consejos de trabajo. En el orden normativo se suspende la aplicación del marco legal relativo al procedimiento laboral, ahora sujeto a lo dispuesto en el Decreto Ley n.º 132, unido a la aplicación de la Resolución Conjunta n.º 1 del entonces CETSS, el Ministerio de Justicia (Minjus) y el TSP<sup>6</sup>.

---

6 Resolución Conjunta n.º 1 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Justicia y el Tribunal Supremo Popular, de fecha 11 de abril de 1992, por la que se establecen las bases y normas procesales para los órganos de justicia laboral de base.

En este período también, por diferentes motivos, proliferan los procedimientos especiales de solución de conflictos en correspondencia con nuevos regímenes especiales de trabajo aprobados<sup>7</sup>.

Con estos procedimientos, para los trabajadores de estos sectores o con determinadas categorías ocupacionales, en algunos casos el órgano de solución de conflictos era diferente al de la generalidad ya expresada, y se presentaban para una parte de ellos la solución a su reclamación solo en vía administrativa<sup>8</sup>.

En agosto de 1997, una vez validada la experiencia de lo dispuesto en el Decreto Ley n.º 132, se aplicó un SJL que abarcó a la casi totalidad de las actividades y trabajadores del país, a tenor del Decreto Ley n.º 176, en el cual se corporificó definitivamente el modelo de justicia laboral que prevalece en la actualidad en el país y que fue ratificado en el vigente CT (Mendoza, 2015).

Dicho Decreto Ley n.º 176, que fue complementado por la Resolución Conjunta del MTSS y el TSP, del 4 de diciembre, y la Instrucción n.º 157 del Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular (CGTSP), del 8 de diciembre, ratificó principios dispuestos en su norma precedente y aplicó a la solución de los litigios que

---

7 Por ejemplo, el procedimiento relativo a la disciplina laboral de los trabajadores que laboran en centros educacionales o personal técnico vinculado a la docencia en virtud del Decreto Ley n.º 34/80; el Decreto Ley n.º 36/83, sobre la disciplina del personal dirigente y de los funcionarios administrativos estatales; el Decreto Ley n.º 57/82, sobre los trabajadores de las unidades de ciencia y técnica; el Decreto Ley n.º 113/89, referido al régimen disciplinario de los trabajadores de la salud; el Decreto Ley n.º 122/90 del sistema del turismo internacional; el Decreto Ley n.º 123/90 de los trabajadores del sector ferroviario; y el Decreto Ley n.º 131/91 del sistema de órganos aduaneros.

8 Todo apunta a que aquí nació la comisión que actualmente conoce de las reclamaciones por aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad. Estos sectores o actividades son precisamente los contemplados en el actual CT como aplicación de dicha medida.

—con motivo de la imposición de medidas disciplinarias o el reconocimiento— la concesión y la reclamación de las obligaciones y de los derechos emanados de la legislación laboral (y de la Constitución) se susciten entre los trabajadores, o entre estos y las administraciones de las entidades laborales que fijan la norma.

Se derogan también los decretos leyes referidos en la nota al pie número 7. No obstante, se mantuvo la vía administrativa para la solución de conflictos relativos a la imposición de la medida de separación definitiva del sector o actividad. La forma de solución de conflictos para el sector privado quedó inamovible, y así trascendió al CT vigente y su reglamento, que constituyen actualmente los fundamentos legales del procedimiento laboral (se obvia la LPCAL).

La promulgación del Decreto Ley n.º 176 validó la implementación de los OJLB en las entidades estatales; y garantizó la pretendida representatividad de todos los elementos intervinientes en los conflictos de trabajo y el acercamiento de la solución a la base. Estos órganos serían primarios y obligatorios en la solución de los conflictos; en los casos de algunas medidas, como instancia definitiva; y en aquellas modificativas del estatus laboral del trabajador, como instancia prejudicial. Esto cambió sustancialmente su valor cualitativo y la solución de importancia para oponerse a una corriente administrativa que pretendía seguir proliferando con procedimientos especiales ajenos al conocimiento de los OJLB (Capote y Gómez, s. f.).

El SJJ cubano aprobado se puede considerar como uno de vanguardia, teniendo en cuenta las garantías procesales que preveía, como el tripartismo (compuesto por un representante de la administración designado por esta, un representante de la organización sindical y por trabajadores de reconocido prestigio elegidos en asamblea general), que el presidente del OJLB sea elegido por dicha asamblea y no designado, entre otros aspectos garantes de la democracia laboral socialista (Rojas y Acosta, 2015).

Se identificaron y definieron ocho principios procesales que regirían la solución de los conflictos laborales en el SJL cubano diseñado, a saber, según el Decreto Ley n.º 176, artículo 2: a) inmediatez: el órgano primario al que corresponde la solución del conflicto está próximo al lugar donde este se origina; b) comparecencia de las partes: los que resuelven el conflicto obtienen directamente mayor claridad de los hechos mediante el conocimiento en un mismo acto de los relatos y los argumentos de las partes; c) celeridad: las controversias deben ser resueltas con la mayor rapidez posible, sin que ello implique menoscabo de las garantías procesales debidas a las partes; d) sencillez: despoja al procedimiento de formalismo y solemnidades innecesarios; e) impulso de oficio: la conducción del proceso hasta su término se lleva a cabo sin necesidad de instancia de las partes; f) oralidad: predominio en el proceso de la forma oral; g) publicidad: las comparecencias y otros actos procesales pueden ser presenciados por los trabajadores y, en su caso, por otras personas que no son partes en el conflicto; y h) respeto a la legalidad: los integrantes de los órganos que resuelven los conflictos deben obediencia a la ley, así como el cumplimiento por las partes de las decisiones firmes dictadas por ellos.

Con la promulgación de la Ley n.º 116, del 20 de diciembre de 2013, que aprobó el CT en vigor, fue derogado el Decreto Ley n.º 176 y se incorporó a la ley laboral sustantiva la solución de conflictos laborales. Así, se agregó, a tenor de lo preceptuado por el artículo 168, un nuevo principio procesal, el de «inmediación», por el cual los integrantes del órgano de solución del conflicto que participan en la comparecencia y en la práctica de pruebas serán también quienes acuerden el fallo y dicten la solución del asunto.

La Ley n.º 116/13, en consonancia con la tradición que se había impuesto desde la década de los noventa, estableció el SJL para los trabajadores vinculados laboralmente a entidades estatales, que descansa en órganos colegiados, integrados por representantes de la administración, el movimiento sindical y los trabajadores electos. Este sistema



cuenta con facultades para resolver las reclamaciones que presenten los trabajadores contra las medidas disciplinarias impuestas por la administración, así como las solicitudes que formulen los trabajadores sobre derechos laborales. La lógica remisión de la ley a su reglamento, el Decreto n.º 326, de 12 junio de 2014, nos adentra en el Capítulo XII, solución de los conflictos de trabajo.

Para un gran porcentaje de las medidas disciplinarias impuestas, los órganos de justicia se convirtieron en el único nivel jurisdiccional de conocimiento, pues solo se admitió el acceso a la vía judicial en los casos de las medidas más graves, como la separación definitiva de la entidad o el traslado para otra plaza con pérdida de la que ocupaba el trabajador.

En criterio de Mendoza (2015),

este modelo de administración de justicia, que en un gran número de casos se agota en su mismo nivel y en los restantes, es un presupuesto previo para acudir en demanda a los tribunales y condiciona la existencia de la denominada jurisdicción laboral (p. 115).

Al respecto, Ferriol (2018) planteó que, dadas las condiciones del contexto nacional cubano,

si en el período inmediato se valorara establecer alguna modificación procesal en el orden laboral o alguna legislación procesal de trabajo, esta debe ser independiente de cualquier otra materia, dada la naturaleza y las características del procedimiento laboral, las condiciones y las características de los sujetos intervinientes, así como por la especificidad de los principios del procedimiento laboral (p. 327).

Si en algunos casos (como el mexicano) la judicialización de la justicia laboral se ha visto como «el principal antídoto para abatir la corrupción, los anacrónicos procedimientos y el rezago en la resolución de los conflictos» (Martínez, 2015, p. 146), cabe afirmar que la realidad

cubana no es tan grave en este sentido. Como se verá más adelante, sus requerimientos son otros, dadas las carencias existentes, a saber: falta de profesionalización, ausencia de MASC, cierre de procesos sin ulteriores recursos que colisionen con la Constitución, excesivos procedimientos especiales y administrativización de los mismos, incluidos los conflictos de seguridad social, ente otros. Como se verá, unas serán remediadas con la aplicación del nuevo Código de Procesos; otras no están a su alcance; y algunas, sin duda alguna, quedarán en el tintero de la incertidumbre.

#### **4. EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL CUBANO EN LA ACTUALIDAD: ALGUNAS CONSIDERACIONES CRÍTICAS**

El CT y su reglamento precisan que los trabajadores, según el sector donde laboran, deben reclamar sus derechos de trabajo y seguridad social al

- a) Sistema de Justicia Laboral 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, con las excepciones reguladas en el Código.
- b) Sistema judicial, para los contratados por personas naturales autorizadas para ello y para los trabajadores asalariados de las formas asociativas y de las cooperativas, una vez agotado el procedimiento específico cuando así se establezca (artículo 166 del Código de Trabajo).

Sobre esta distinción pueden surgir varios criterios, considerando que los órganos que forman parte del sistema judicial son también, para esta rama del derecho, órganos de justicia laboral. En esencia, la diferencia radica en el sector, como expresa este precepto en su primera parte.

A juzgar por lo que sucede en la práctica cotidiana, no parece que la constitución de los OJL sea obligatoria o imperativa por ley. A nuestro juicio, el carácter imperativo de una norma o un precepto significa que su inobservancia o incumplimiento deberá traer consecuencias jurídicas o efectos contrarios a los queridos por el legislador. Sin embargo, actualmente existe un gran número de entidades —que, por consiguiente, abarcan a un extenso número de trabajadores— en las cuales no está constituido el órgano y no ocurre nada al respecto. A veces se desvela la situación real cuando se da la necesidad de su actuación.

Sobre este aspecto, la destacada laboralista cubana Eulalia Viamontes (2007) recalca que

[se] admite que, con carácter excepcional y por determinación de la Dirección de Trabajo Municipal, un órgano de justicia laboral de base, preferentemente del mismo Sindicato Nacional, puede conocer de las reclamaciones de trabajadores de otro centro laboral que, debido a fuerza mayor y otras causas justificadas, su órgano de justicia laboral de base no esté constituido o no se encuentra eventualmente funcionando (p. 339).

Es esto precisamente lo que plantea el vigente CT; sin embargo, hay cuestiones clave que quedan sin una respuesta jurídica precisa y necesaria. Por ejemplo, ¿qué causas pueden justificar la no constitución o funcionamiento de dicho órgano?, ¿qué consecuencias puede acarrear este incumplimiento para la administración de la entidad para el sindicato y, sobre todo, para los trabajadores afectados?

Si hubiera que caracterizar el modelo cubano de justicia laboral, pudiera afirmarse con Reynoso (2012) que es un modelo reactivo y encausador del conflicto obrero-patronal, integrado por un conjunto de instituciones que están en espera de que las partes en disputa acudan a ellas para solicitarle que digan quién tiene un mejor derecho, y no precisamente para resolver definitivamente la controversia. Por lo que

se precisa avanzar hacia una concepción más amplia del modelo, que lo haga a su vez más preventivo, equitativo y expedito.

Y esto es así, pues en el caso cubano, hasta este momento, el sistema judicial solo se activa ante las medidas que modifican el estatus laboral del trabajador. Esto hace de los tribunales populares instancias reactivas y más bien estáticas; y justifica un redimensionamiento de las secciones y salas de lo laboral, y la apertura al recurso de apelación en el proceso laboral ordinario. Obviamente ello requiere más infraestructura y especialización.

Esto coincide con Capote y Gómez (s. f.), quienes plantean que el trabajador

debería tener siempre el derecho procedimental de la acción; la posibilidad de apelar en aras de obtener completa y verdadera justicia, más apropiada y equitativa en el proceso judicial de los tribunales y no solo cuando la medida modifique permanentemente su estatus («Sobre los órganos de justicia laboral», párr. 25).

En la misma línea de análisis se sitúa Viamontes (2007), quien considera que, con independencia de la gravedad de la medida aplicada, ninguna razón puede justificar la limitación del derecho de los trabajadores a acudir a otras vías, como la judicial, para intentar que se les satisfaga su pretensión. De ahí que la referida experta sea partidaria de retomar el diseño de justicia laboral ordinaria que previó la Ley n.º 7/77 para mejor salud de nuestro sistema de derecho laboral, a contrapelo de quienes han pretendido justificar dicha supresión con cuestiones como la reducción de la excesiva carga de trabajo de los tribunales o el desconocimiento de la dinámica de las relaciones laborales en una entidad laboral específica.

A nuestro criterio, cerrar el proceso (esto es, no dar cabida a la interposición de ulterior demanda o recurso), tanto en lo administrativo como en lo judicial para las medidas que no modifiquen dicho

estatus laboral, no solo contradice lo preceptuado con carácter abierto por el artículo 165 del CT<sup>9</sup>, sino que limita la aplicación directa e inmediata de la Constitución de la República para el reconocimiento o la denegación de un derecho (Morales y Fernández, 2014). Esta cuestión, en materia laboral, motivó varios pronunciamientos de la Sala de lo Laboral del TSP en procedimiento de revisión, apegados al artículo 26 (actual artículo 98) de la Constitución, en el que se reconoce el derecho de todo aquel que sufriera daño o perjuicio causado indebidamente por funcionarios o agentes del Estado, con motivo del ejercicio de las funciones propias de su cargo, a obtener la correspondiente reparación o indemnización.

No se trata entonces de eliminar el derecho a demandar justicia, sino de crear los mecanismos necesarios e idóneos para concederla. Consideramos que dicha restricción fue puesta en vigor por el Decreto Ley n.º 132, a partir de la experiencia de los OJLB en la provincia de Villa Clara, y así se ha mantenido hasta el presente.

Precisamente, Orozco y Echerri (2005) plantearon que la competencia de los TMP para conocer las reclamaciones de los trabajadores debía extenderse a todas las medidas que modifican el estatus del trabajador, criterio con el cual estamos de acuerdo rotundamente, al presentar un ejemplo verídico, real y normalizado: la suspensión del vínculo con la entidad sin retribución por un término de hasta treinta días naturales, que es una de las medidas disciplinarias referidas por el CT cubano en su artículo 175. Dicha medida no modifica el estatus del trabajador; sin embargo, lo priva de percibir su salario durante un período de treinta días hábiles, lo que le constituye una privación económica, ya que su salario devengado posiblemente sea el único o más

---

9 Artículo 165 del CT. Los trabajadores tienen derecho a reclamar contra las medidas disciplinarias que les son impuestas, así como a promover acciones para el reconocimiento, restablecimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo y de seguridad social, consagrados en la legislación, ante los órganos, las autoridades y las instancias competentes.

significativo sustento para su núcleo familiar. Pese a ello, este aspecto no fue tenido en cuenta ocho años después con la aprobación del CT.

Analicemos, a continuación, otras cuestiones poco claras o no resueltas en el CT, y su reglamento en materia de solución de conflictos de trabajo y seguridad social, las cuales consideramos van más allá de lo formal.

En cuanto al CT:

1. La letra del artículo 166, inciso a), da a entender que el SJL es distinto y, por tanto, no está integrado en un mismo sistema con el Sistema Judicial para el trabajador estatal o del sector mixto de la economía. Sin embargo, el artículo 167 parece contradecirlo, al referirse a la primera y la segunda instancias de reclamación, dando la noción de un mismo sistema.

Mientras que el propio artículo 166, inciso b), sí revela dos pisos para los trabajadores contratados por personas naturales autorizadas y para los asalariados de las formas asociativas y cooperativas. El primero de ellos sirve para la realización de un procedimiento administrativo previo y requisito para reclamar ante el Sistema Judicial<sup>10</sup>.

---

10 Artículo 166 del CT. Los trabajadores, según el sector donde laboran, reclaman sus derechos de trabajo y seguridad social al: a) Sistema de Justicia Laboral 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, con las excepciones reguladas en el presente Código; b) Sistema judicial, para los contratados por personas naturales autorizadas para ello y para los trabajadores asalariados de las formas asociativas y de las cooperativas, una vez agotado el procedimiento específico cuando así se establezca.

Artículo 167 del CT. En las entidades estatales en que se aplica el Sistema de Justicia Laboral, la solución de los conflictos de trabajo que se suscitan entre los trabajadores o entre estos y las administraciones, se realiza por el Órgano de Justicia Laboral, como primera instancia de reclamación para las medidas disciplinarias y los derechos de trabajo.

2. El artículo 167 no se pronuncia sobre los derechos de seguridad social, como sí lo hace el artículo 165.
3. Consideramos que el precepto legal n.º 169, según la forma como está redactado, no le confiere carácter vinculante o de obligatoriedad a la constitución del OJL en las entidades<sup>11</sup>.
4. Con respecto al artículo 172, se plantea un término para presentar la reclamación, tomando como referencia el momento en que se produjo la supuesta violación, pero no con respecto al momento de la desvinculación del trabajador con la entidad<sup>12</sup>.
5. Consideramos que lo planteado por el artículo 174<sup>13</sup> puede ser integrado con el artículo 167, pues ambos se refieren a las medidas disciplinarias en que proceda instar al OJL como primera instancia.

---

En los casos de las medidas disciplinarias en que proceda y en los derechos de trabajo, las partes pueden reclamar en segunda instancia al tribunal municipal popular correspondiente.

- 11 Artículo 169 del CT. Los órganos de Justicia Laboral se constituyen en las entidades, integrados por miembros electos y designados.

Los procedimientos para la constitución de los órganos de Justicia Laboral, integración, sustitución de los miembros, período de designación o elección y la solución de los conflictos de trabajo, se regulan en el Reglamento de este Código.

- 12 Artículo 172 del CT. Los órganos de Justicia Laboral conocen también de las reclamaciones sobre los derechos de trabajadores que se encuentran desvinculados de la entidad de que se trate, cuando son presentadas dentro del término de ciento ochenta días naturales posteriores a aquel en que se haya producido la supuesta violación de los derechos.

- 13 Artículo 174 del CT. El Órgano de Justicia Laboral es la primera y única instancia de reclamación, por lo que su decisión es firme y de inmediato cumplimiento, cuando las medidas disciplinarias consisten en: a) amonestación pública ante el colectivo del trabajador; b) multa de hasta el importe del veinticinco por ciento del salario básico de un mes, mediante descuentos de hasta un diez por ciento del salario mensual; c) suspensión del vínculo con la entidad sin retribución, por un término de hasta treinta días naturales; y d) traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por el término de hasta un año con derecho a reintegrarse a su plaza.

6. Con respecto a la posibilidad de interponer recurso o procedimiento por inconformidad con la aplicación de la medida disciplinaria de separación definitiva del sector o actividad, en el artículo 178 se constata un «cierre» del proceso en relación con el artículo 175 (párrafo primero)<sup>14</sup>, referido a la incoación del TMP por inconformidad con las medidas disciplinarias modificativas del estatus del trabajador<sup>15</sup>. La creación de la comisión *ad hoc* que conoce las reclamaciones de los trabajadores inconformes, a tenor del artículo 175 (primer párrafo) en relación con el artículo 182<sup>16</sup>, ambos del RCT, administrativiza el proceso y desmarca el tratamiento legal de la medida del SJL, restándole integralidad. ¿Acaso ello significa que el trabajador se queda sin más posibilidades? Desde el punto de vista judicial, sí. Pero la buena noticia es que el proyecto de Código de Procesos se encamina a suprimir

---

14 Artículo 175 del CT. Cuando las medidas disciplinarias aplicadas inicialmente son las de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba, separación definitiva de la entidad y en los casos de reclamaciones de derechos de trabajo, si el trabajador o la administración están inconformes con la decisión del Órgano de Justicia Laboral, pueden reclamar ante el tribunal municipal popular correspondiente.

15 Artículo 178 del CT. Las partes pueden solicitar procedimiento de revisión ante el Tribunal Supremo Popular contra las sentencias firmes dictadas por los tribunales municipales populares, en las materias de derecho de trabajo y si la medida disciplinaria inicial impuesta es la de separación definitiva de la entidad, cuando: a) se evidencia su ilegalidad, arbitrariedad, improcedencia o injusticia notoria; b) se conozcan nuevos hechos de los que no se tuvo noticias antes o aparezcan nuevas pruebas.

16 Artículo 175 del RCT. Para conocer las reclamaciones de los trabajadores inconformes con la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, se constituyen comisiones en los niveles superiores a las entidades que resulten pertinentes, con la aprobación de la organización sindical correspondiente.

Artículo 182 del RCT. Los órganos de Justicia Laboral se abstienen de conocer reclamaciones por inconformidad con la medida disciplinaria de separación del sector o actividad inicialmente impuesta o contra cualquier otra modificada por la Comisión o en revisión por el jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección o el cuadro en quien estos deleguen.



esta evidente limitación de las garantías procesales, que hasta el momento no ha tenido sustento doctrinal que lo respalde ni se ha discutido teóricamente en predios cubanos.

En cuanto al RCT:

1. Sobre la constitución y el funcionamiento del OJL, de lo preceptuado en el artículo 187<sup>17</sup> se colige que el rol de las direcciones municipales de trabajo comprende el control formal o seguimiento del funcionamiento de los OJL. No obstante, ¿qué sucede y sobre quién recae la responsabilidad si ante la ocurrencia de un conflicto el OJL no está constituido o está desactualizado en su composición? No se sabe.
2. Asimismo, a nuestro parecer, el artículo 189 es poco claro<sup>18</sup>. ¿Qué se consideraría en estos casos como «fuerza mayor»? ¿Cuáles serían esas «otras causas justificadas» para que no exista o no funcione el OJL? La norma es omisa y refuerza lo planteado en relación con el artículo 169 del CT.

---

17 Artículo 187 del RCT. En correspondencia con lo establecido en el artículo 169 del Código de Trabajo, el Órgano de Justicia Laboral se constituye en las entidades que cuentan con cincuenta (50) o más trabajadores, en consulta con la organización sindical a ese nivel, teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores promedio, turnos de trabajo y la ubicación territorial de las estructuras organizativas en el municipio.

Cuando en un municipio existen centros de trabajo con menos de cincuenta (50) trabajadores que dependen de una misma entidad, puede constituirse entre ellos un Órgano de Justicia Laboral territorial, con la misma integración consignada en esta sección.

Los directores de Trabajo controlan la constitución y capacitación de los órganos de Justicia Laboral, de conjunto con la organización sindical a su nivel.

18 Artículo 189 del RCT. Excepcionalmente en las entidades que debido a fuerza mayor y otras causas justificadas no esté constituido el Órgano de Justicia Laboral o no pueda funcionar, el director de Trabajo Municipal designa un órgano preferentemente del mismo organismo para conocer las reclamaciones de los trabajadores.

3. A esas ambigüedades se suma lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 196<sup>19</sup>, que traslada responsabilidades también al jefe de la entidad cuando el OJL esté incompleto. ¿Se consideraría también el supuesto de no constitución en estos casos?
4. En atención a lo apuntado en el punto anterior, consideramos que el rol de la organización sindical debería estar mejor regulado en el artículo 192, en el cual, por cierto, tampoco se observan visos de carácter vinculante del precepto<sup>20</sup>.

## 5. PERSPECTIVAS DE DESARROLLO DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL CUBANO: REFLEXIONES Y PROPUESTAS A MODO DE *LEGE FERENDA*

Los precitados Orozco y Echerri (2005) también son del criterio de que debe restablecerse el recurso de apelación ante la Sala de lo Laboral del Tribunal Provincial Popular (en adelante TPP) por inconformidades de las partes contra las sentencias dictadas por los TMP en materia laboral. Actualmente, la actuación de los TPP se contrae al conocimiento, en primera instancia judicial, de los conflictos de seguridad social a largo plazo, luego de agotarse la vía administrativa ante el Instituto Nacional de Seguridad Social (INASS) del MTSS. A nuestro juicio, tal como está diseñado el sistema hoy, en este supuesto no podría hablarse de recurso de apelación, pues ya la función de segunda instancia hubiere correspondido al TMP. Esto sería posible solo si se trasladara nuevamente, y de manera íntegra, la justicia laboral al sistema judicial en todos sus niveles, comenzado, como es lógico, por la instancia municipal, como fue en un principio.

---

19 Artículo 196 del RCT. El completamiento del Órgano de Justicia Laboral por baja de alguno de sus integrantes se realiza en un término de hasta treinta (30) días naturales por la organización sindical correspondiente o el jefe de la entidad, según corresponda.

20 Artículo 192 del RCT. La organización sindical correspondiente asume el proceso de elección de los trabajadores que integran cada Órgano de Justicia Laboral y libra la convocatoria a esos fines, para lo que dicta las indicaciones metodológicas con el objetivo de llevar a cabo los procesos antes descritos.

No decimos con esto que los OJL deben desaparecer del mapa organizativo de la justicia laboral en Cuba. Es algo poco probable, toda vez que han sido catalogados como una expresión de la democracia socialista en el ámbito laboral (Capote y Gómez, s. f.), a tono con nuestro sistema económico, político y social, es decir, como una conquista a la cual difícilmente se renunciaría.

A criterio de Orozco y Echerri (2005), fue precisamente con la implementación del OJL como órgano primario de solución absoluta de conflictos laborales que el SJL cubano demostró su eficacia, ya que se convirtieron en reales administradores de justicia en los centros de trabajo y propiciaron con su actuar el cumplimiento de uno de los principios fundamentales que debe sustentar la administración de justicia laboral: la celeridad. Sin embargo, el sistema parece estar agotado en sus posibilidades de dar respuesta a las transformaciones operadas en el paisaje laboral cubano en los últimos diez años, además de acusar falencias y vacíos legislativos en la aplicación de la justicia.

En su propuesta, los autores plantearon lo siguiente:

1. La necesidad de deslindar la institución de disciplina laboral de la institución de solución de conflictos, no solo en la letra de la norma, sino también de los aparatos administrativos y jurisdiccionales. Para ello, el MTSS debe regular la disciplina del trabajo; y el Sistema Judicial, la justicia laboral, incluida la regulación prejudicial.

Sobre esta propuesta, consideramos que perderían sentido todas las demás, así como la naturaleza y esencia del SJL en el ámbito laboral cubano, al desmantelarlo completamente.

2. Dejar expedita solamente la vía del procedimiento de revisión para casos excepcionales a instancia de parte o de oficio, en casos extraordinarios solicitados por las máximas autoridades de la Fiscalía General de la República, la Central de Trabajadores de Cuba o el MTSS, donde se demuestre que existió injusticia notoria,

ilegalidad y arbitrariedad, o se conozcan nuevos hechos o pruebas de las que no se pudo disponer a tiempo, por fuerza mayor o por obra de la contraparte.

En realidad, es esa la concepción y, digamos, la intención del legislador. No obstante, lo que ha sucedido en la práctica jurídica es que se ha abusado del procedimiento, por tanto, se ha sacrificado la seguridad jurídica en función del derecho.

Un aparte en este análisis merece el abigarrado procedimiento laboral en todas sus manifestaciones. Al respecto, el laboralista cubano Ferriol (2018, pp. 331 y ss.) los identifica y enumera en la legislación cubana vigente para la solución de conflictos de trabajo y de seguridad social, a saber:

1. Procedimiento ordinario de solución de conflictos de trabajo.
2. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo por imposición de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad.
3. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo en materia de disciplina de los trabajadores que posean una categoría laboral de cuadro o de funcionario, el cual se tramita por vía administrativa.
4. Procedimiento de reclamación en materia de responsabilidad material, que también se tramita por cauces administrativos.
5. Procedimiento de solución de conflictos en materia de seguridad social. En este caso, según la naturaleza de la reclamación, pueden intervenir instancias administrativas, los OJL o el sistema de tribunales.
6. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo en las denominadas formas asociativas<sup>21</sup>.

---

21 Según Ferriol (2018), «las reclamaciones en materia laboral de los trabajadores asalariados que estas formas económicas contratan se resuelven por el procedimiento

7. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo entre personas naturales.
8. Procedimiento de solución de conflictos colectivos de trabajo.
9. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo por inconformidades con los resultados de la evaluación realizada por los consejos técnico-artísticos de las instituciones culturales, y cuando se estime que se ha infringido la metodología establecida para el procedimiento de evaluación, cualquiera que fuese el órgano que la realiza.
10. Procedimiento para la anulación de las decisiones no ajustadas a la ley que han sido adoptadas por los OJL.
11. Procedimiento para la solución de las inconformidades con los resultados de la evaluación del personal de la docencia del Ministerio de Educación.
12. Procedimiento para la solución de las inconformidades con los resultados de la evaluación del personal de la docencia del Ministerio de Educación Superior.
13. Procedimiento para la solución de las inconformidades con los resultados descritos en el dictamen emitido por el médico especialista a cargo de las consultas sobre enfermedades profesionales.

Sobre la base de esta diversidad de procedimientos, y en correspondencia con la heterogeneidad de escenarios laborales presentes hoy en el país, se han planteado una serie de retos de cara al perfeccionamiento y la profundización del desarrollo del DPT en Cuba, con base en Ferriol (2018) y la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y de Seguridad Social (2019), a saber:

---

específico y, una vez agotado este, cuando así se establezca, pueden acudir a la vía judicial. Las reclamaciones de los socios o miembros se resuelven por los documentos constitutivos o sus estatutos o reglamentos» (p. 341).

1. Establecer o aprobar una ley procesal del trabajo y la seguridad social que permita regular en un solo texto todos los procedimientos o incluso la posibilidad de integrar algunos. Esto, a su vez, implicaría la sustracción de la materia procesal del CT y su reglamento, y dejar en ellos solo lo sustantivo. Sin embargo, cabe apuntar que esta propuesta no tuvo oídos receptivos de cara a la reforma en marcha de la LPCALE, ya que el Proyecto de Código de Procesos no recoge tales cuestiones ni se anticipa a la pretendida actualización de la Ley laboral y su reglamento<sup>22</sup>.
2. Continuar conociendo cuáles son los conflictos de trabajo que surgen entre empleadores y trabajadores en el sector privado, y analizar cómo se resuelven internamente.
3. Valorar la necesaria especialización de los jueces de trabajo e incrementar la preparación de los OJL.
4. Considerar si la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, dado su carácter extremo, puede tener solución por el procedimiento ordinario. Sobre este particular, Orozco y Echerri (2005) son del criterio de que esta medida debe desaparecer de la norma sustantiva, ya que con ella se está administrativizando el proceso laboral, debiendo ganar conciencia y confianza el legislador y los empresarios en las actuaciones de nuestros tribunales de justicia. Por nuestra parte, somos del criterio de que sí debería mantenerse, pero contando con la posibilidad de transitar por los mismos cauces que las demás, como la separación de la entidad, es decir, que sea menos administrativo su tratamiento.

---

22 Para la materia de trabajo y seguridad social implicaría la derogación de la tercera parte de la LPCALE, dedicada al procedimiento laboral y de seguridad social (artículos 696 al 738); de los artículos 174, 175 (primer párrafo), 176, 178 y 179 del CT; y el primer apartado de los artículos 213 y 215 del RCT. Asimismo, provocaría modificaciones al párrafo segundo del artículo 167 del CT, y los precitados artículos 213 (segundo párrafo) y 215 del RCT.

5. Considerar si sería factible o no reactivar la instancia provincial en el sistema judicial para solucionar los conflictos individuales de trabajo dentro del procedimiento ordinario.

En este sentido, estos dos últimos puntos sí se han tenido en cuenta en la reforma procesal en marcha. En definitiva, se busca simplificar y hacer más ágil y eficaz el proceso laboral y de seguridad social en materia de conflictos, a partir de la eliminación, en la medida de lo posible, de procedimientos especiales no necesarios o sin tutela judicial, y de mecanismos administrativos de solución de conflictos, o de la regulación y la aplicación de los MASC que existen y no han sido practicados.

Los principales impactos que generaría la nueva ley para el derecho procesal del trabajo y de la seguridad social en Cuba son los siguientes:

1. Se modifica la denominación de la materia «laboral» por «del trabajo y de la seguridad social», a tono con la doctrina, las leyes y la jurisprudencia internacional actual, y con la amplitud y la complejidad de las materias integradas.
2. Se acerca la justicia al lugar del conflicto, pues se atribuye el conocimiento del mayor número de asuntos a la instancia municipal. Así se propone en el proyecto de Código de Procesos, a tenor del artículo 32 relativo a la competencia de los tribunales de justicia por razón del territorio. Se deja en claro que cuando la causa del conflicto radique en infracciones disciplinarias o violaciones de los derechos del trabajo y de la seguridad social a corto plazo, es competente el tribunal del lugar donde radique el centro o establecimiento en el que se ejecuten habitualmente las actividades de trabajo; mientras que para la solución de las controversias sobre seguridad social a largo plazo, es competente el tribunal del lugar de residencia del demandante.
3. Vinculado con el aspecto anterior, se perfeccionarían las facultades y competencias de los tribunales en función de lograr una

tutela judicial efectiva. En este sentido, el proyecto de nueva ley procesal, en lo referido a la competencia por razón de la materia en sede del trabajo y de la seguridad social, plantea dos novedades para los tribunales de instancia: por una parte, abre el acceso a la vía judicial a instancia municipal para demandas con causa en todo tipo de medidas disciplinarias, excepto la de separación del sector o actividad, es decir, ninguna medida agotaría su conflictividad en el propio OJL, como sucede hasta el momento; y por otra parte, abre —finalmente— la posibilidad de recurrir al sistema judicial, agotada la vía administrativa, ante la instancia provincial, por inconformidades con la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o de la actividad. Como resultado, nacería el hasta ahora inexistente recurso de apelación en la justicia laboral ordinaria contra las resoluciones definitivas adoptadas por los tribunales municipales y, por consiguiente, ante el TSP cuando la primera instancia recaiga en los TPP<sup>23</sup>.

4. Se reconoce como fuente de derecho a la jurisprudencia y a los principios generales del derecho, aunque como se sabe cada materia posee principios informadores específicos.
5. Se incorporan los principios procesales, es decir, los generales del proceso común (aunque no taxativamente), ya que igualmente la materia del trabajo y la seguridad social tiene los suyos propios, que en rigor deberían aparecer en dicha nueva ley procesal como

---

23 Al respecto, al párrafo segundo del artículo 167 del CT se le propone la siguiente redacción: «Las partes pueden reclamar al tribunal municipal popular correspondiente contra lo resuelto por el Órgano de Justicia Laboral»; mientras que el segundo apartado del artículo 213 del RCT quedaría redactado como sigue: «Cuando la demanda se presente ante el Órgano de Justicia Laboral, este la recibe y la traslada al tribunal municipal popular competente, de conjunto con el expediente que haya sustanciado, en el plazo de cinco días hábiles»; y el artículo 215 del RCT, en el sentido de que «contra la sentencia que dicte el tribunal municipal popular puede interponerse el recurso de apelación ante la sala correspondiente del tribunal provincial popular».



lo hacía la LPCALE en su precepto n.º 696, pero que seguirán explícitos en el artículo 168 del CT, que —como se vio en el análisis del trayecto histórico— amplió el catálogo de principios, pero no dejó sin efecto aquel.

En relación con este aspecto, es oportuno considerar que, en materia del trabajo y de la seguridad en predios cubanos, la oralidad de los procedimientos no está asociada explícitamente al empleo de los MASC, sino a la forma predominante en el proceso, aun cuando en la ley que será sometida a aprobación *in commento* se plantea que para la presentación de las demandas en esta sede en proceso sumario «es necesario agotar las vías previas de solución de conflictos establecidas en la ley» (TSP, 2021, art. 535, inc. 3). En su letra, el precepto parece del todo correcto, pero a nuestro criterio puede resultar también ambiguo. ¿A qué ley hace referencia? Si es a las leyes laborales y de seguridad social, ya hemos analizado previamente cuáles son las posibilidades para el empleo de los MASC que estas ofrecen: muy escasas o casi nulas. De lo contrario, ¿cabría pensar en una remisión directa al artículo 93 constitucional? Sin dudas, se trata de un aspecto que debe suscitar un debate que aconseje la reformulación del precepto en cuestión, teniendo en cuenta que en esta sede algunas cuestiones discurren por el cauce prejudicial-judicial y otras por la vía administrativa.

Resulta necesario tener en cuenta los elementos anteriores para la implementación de las nuevas normas laborales en cumplimiento de la recién proclamada Constitución de la República, no solo por su aplicación directa e inmediata ante la inexistencia de una norma específica, sino también por los aspectos novedosos que se han introducido en lo relativo al debido proceso, los cuales consideramos deberán tocar aspectos del proceso laboral, como su inicio, la intervención de las partes y la representación letrada. Este último se considera si hay la necesidad de profesionalización de los presidentes y miembros de los OJL. Por tanto, se aprecian cuestiones pendientes

o no resueltas que ameritan un perfeccionamiento de *lege ferenda* en materia de trabajo y seguridad social.

A partir del análisis, la síntesis y la integración de los aspectos abordados previamente para el contexto cubano, unido a las valoraciones en torno a lo que ha sentado la doctrina y la práctica jurídica internacionales, se propone las siguientes pautas:

1. Judicializar y promover los MASC previos a la interposición de demandas a las secciones de lo laboral de los TMP. Ello no implica la desaparición de los OJL como conquista del sistema de derecho socialista cubano, pero sí su reconversión en instrumentos de conciliación prejudicial para todo tipo de medidas. Una vez incorporados los MASC al proceso laboral, se podrá garantizar que los OJL funcionen como tal, de manera obligatoria y como requisito previo *sine qua non* para activar el poder judicial. Por ejemplo, si los conflictos de los trabajadores contratados por personas naturales autorizadas para ello se conocen de igual manera por las direcciones municipales de trabajo, y de no resolverse por estas vías se recurre al sistema judicial, se equipararía con respecto al trabajo estatal. Judicializar la impartición de la justicia laboral implica, por tanto, que los TMP conozcan las reclamaciones ante todas las medidas disciplinarias existentes en la norma, y da cabida al recurso de apelación para esa instancia.

El reto estaría fundamentalmente en garantizar la celeridad del proceso para que el trabajador se vea lo menos afectado posible desde el punto de vista económico. En ese sentido, este podría transitar por las siguientes fases: a) conciliación, b) fase prejudicial (ante el OJL) y c) fase judicial (TMP para todo tipo de medidas y derechos).

2. Reformar la ley laboral sustantiva, haciendo imperativa la constitución, el impulso de oficio, la capacitación, la supervisión y el control de la actuación de los OJL, lo cual conllevaría la profesionalización de los miembros de los OJL.

Otros estudios tendrán que orientarse a dilucidar lo que denominamos «eslabones perdidos del proceso», por ejemplo:

- ¿Qué sucederá con los centros donde no se constituye el OJL o no se actualiza?
  - ¿Cómo detectar que un fallo del OJL no fue ajustado a derecho? ¿Dónde queda regulado el actuar de las direcciones de Trabajo y la Fiscalía en estos casos?
  - ¿Qué sucede cuando el órgano primario (OJL) se abstiene de conocer el fondo del asunto, alegando incompetencia para ello, cuando en realidad sí la tiene? ¿Se aceptaría tácitamente el traslado de la carga procesal al TMP, considerando que esta falla en la actualidad casi siempre conduce a la solicitud de un procedimiento de revisión ante el TSP, que muchas veces termina revelando su falta de excepcionalidad? ¿Cómo se logrará el equilibrio de recursos ante estas situaciones a partir de lo proyectado en el nuevo Código de Procesos?
3. Asumir con claridad en la nueva ley procesal que lo relativo al debido proceso, de acuerdo con la nueva Constitución de la República (artículo 94 del texto constitucional cubano), se extiende también a lo laboral.
  4. Separar el DPT del CT y su reglamento e independizar el derecho procesal de seguridad social. Esto implicaría transitar hacia la más posible «desadministrativización» de ambas materias. Probablemente deba repensarse también el rol y las posibilidades del INASS en el conocimiento de los conflictos, ya que actualmente los TPP solo conocen de los conflictos de seguridad social a largo plazo, pero a futuro se pretende que no sea así.
  5. Sobre la base del postulado anterior se debe independizar la materia de seguridad social de la laboral y su presencia en todas las instancias, con idéntico *iter* que la laboral, y con una adecuada profesionalización de la judicatura, dada su complejidad

técnico-jurídica. Una reforma a fondo del DPT comprende la sustracción del proceso laboral de la LPCALE y la creación de una norma procesal laboral independiente —lo cual, como ya vimos, no va a suceder a tenor del proyectado Código de Procesos—, así como eliminar, integrar o definir los procedimientos especiales a tramitar.

6. Rescatar o redimensionar el papel de la Inspección del Trabajo como mecanismo preventivo de los conflictos de trabajo y seguridad social, y no como ente destinado a la solución de conflictos colectivos.

En la actualidad, el estudio de la justicia laboral no puede limitarse a criticar o reconocer las falencias de la legislación laboral o de los tribunales de trabajo —desde la base hasta los escalones superiores—, sino que requiere identificar las soluciones que mejor se adecúen a las características y condiciones del escenario laboral y al contexto nacional, como resultado de los estudios doctrinales, las experiencias de otros países con similares sistemas de derecho y el análisis del tracto histórico en el funcionamiento del sistema en el país. Es urgente, pues, que el derecho procesal del trabajo y de la seguridad social se reformule y desarrolle a tono con el nuevo contexto socioeconómico, político y jurídico cubano. Hacia ahí apunta esta modesta contribución.

## 6. CONCLUSIONES

1. La justicia laboral constituye uno de los aspectos más complejos y polémicos para las ciencias jurídicas, por lo que representa su alcance en las relaciones jurídicas laborales, tanto individuales como colectivas, en función de establecer y aplicar adecuadamente los derechos reconocidos a los trabajadores en cualquier sociedad.
2. Si bien el SJL cubano desde sus inicios contó con un gran consenso y jugó un papel fundamental en la solución de los conflictos laborales, las transformaciones económicas ocurridas en la sociedad

y sus nuevas necesidades han conllevado un inevitable cambio de criterio al respecto, advirtiéndose ya algunas críticas en cuanto a su eficacia, cuyas causas se asocian unas veces al vacío legislativo y otras a la improcedencia del tratamiento hasta hoy previsto.

3. La legislación laboral vigente en materia de solución de conflictos se encuentra envejecida y necesita urgentemente de nuevas formulaciones normativas que independicen lo sustantivo de lo procesal. De ahí que la judicialización de la defensa de los derechos constitucionales en sede laboral, a partir del acceso a la justicia como resultado de procesos disciplinarios o vulneraciones a los derechos de los trabajadores, impone repensar el rol de los OJL, a tenor de la letra de la reciente Constitución de la República de 2019.
4. Aun cuando el nuevo Código de Procesos en desarrollo tiene como propósito el fortalecimiento de la oralidad en todos los procesos que regulará, así como de la actividad conciliadora con derivación a la mediación y a otras formas de solución de controversias, a nuestro modo de ver se aprecia un mayor apego al uso de los MASC en los asuntos civiles-familiares y los relativos al arbitraje comercial internacional. No sucede así en materia del trabajo y de la seguridad social, donde por la naturaleza de los conflictos debe primar la oralidad, y esta debe asociarse mucho más con las formas autocompositivas de los conflictos.

## REFERENCIAS

- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (1977). Ley n.º 4, Ley de Organización del Sistema Judicial. La Habana: 10 de agosto de 1977.
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (1977). Ley n.º 7, Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral. La Habana: 19 de agosto de 1977.

- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (1977).  
Ley n.º 8, Ley de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Trabajo. La Habana: 22 de agosto de 1977.
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (1984).  
Ley n.º 49. Código de Trabajo. La Habana: 28 de diciembre de 1984.
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (1987).  
Ley n.º 62. Código Penal. La Habana: 29 de diciembre de 1987.
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (1990).  
Ley n.º 70, Ley de los Tribunales Populares. La Habana: 12 de julio de 1990.
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (2006). Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico, a partir de la aprobación del Decreto Ley n.º 241, modificativo de la Ley n.º 7/77. La Habana: 26 de septiembre de 2006.
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (2013).  
Ley n.º 116. Código de Trabajo. La Habana: 20 de diciembre de 2013.
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (2019).  
Constitución de la República de Cuba. La Habana: 10 de abril de 2019.
- Capote, A. y Gómez, C. (s. f.). Reflexiones críticas al procedimiento de justicia laboral ante reclamación por medida disciplinaria aplicada. <https://www.monografias.com/trabajos94/reflexiones-criticas-al-procedimiento-justicia-laboral-medida-disciplinaria-aplicada/reflexiones-criticas-al-procedimiento-justicia-laboral-medida-disciplinaria-aplicada.shtml>

- Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Justicia y Tribunal Supremo Popular (1992). Resolución Conjunta n.º 1 MTSS-MINJUS-TSP. Normas para la constitución, competencia y funcionamiento de los órganos de justicia laboral de base, así como el procedimiento para la solución de los conflictos laborales y la adecuación del uso de la vía judicial. La Habana: 11 de abril de 1992.
- Consejo de Estado de la República de Cuba (1992). Decreto Ley n.º 132. Por la que se dispone la generalización del experimento de Villa Clara, sobre la constitución, competencia y funcionamiento de los órganos de justicia laboral de base en los centros de trabajo. La Habana: 9 de abril de 1992.
- Consejo de Estado de la República de Cuba (1997). Decreto Ley n.º 176. Ley del Sistema de Justicia Laboral. La Habana: 15 de agosto de 1997.
- Consejo de Estado de la República de Cuba (2014). Decreto n.º 326. Reglamento del Código de Trabajo. La Habana: 12 de junio de 2014.
- Dahlgren, J. (2016). La justicia laboral en la provincia del Chaco. Innovaciones en el procedimiento. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, (17), 131-147. <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfce/article/view/1565>
- Ferriol, G. (2018). *Derecho del trabajo. Su actualización. ¿Renovación, modernización o refundación?* Organización Nacional de Bufetes Colectivos.
- Martín, A. (2008). Los retos de la justicia laboral en la globalización. En Cavazos, B. (ed.), *El derecho del trabajo en Iberoamérica* (pp. 74-82). Trillas.

- Martínez, V. (2015). Reforma al derecho procesal del trabajo. El exterminio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. *Letras Jurídicas*, (32), 143-162. <https://vlex.com.mx/vid/reforma-derecho-procesal-trabajo-680033857>
- Martínez, V. (2020). Reforma constitucional de la justicia en materia laboral: ejemplo de omisión legislativa. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 14(45), 181-204. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-181.pdf>
- Mendoza, J. (2015). *Derecho procesal. Parte general*. Editorial Universitaria Félix Varela.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Tribunal Supremo Popular (1997). Resolución Conjunta n.º 1 MTSS-TSP. Normas sobre la constitución, competencia y funcionamiento de los órganos de justicia laboral de base, así como el procedimiento para la solución de los conflictos laborales en los centros de trabajo y la adecuación del uso de la vía judicial. La Habana: 4 de diciembre de 1997.
- Morales, N. y Fernández, A. (2014). Antinomia y desregulación en el derecho laboral cubano: la función integradora del juez. *Justicia y Derecho*, (22), 87-104.
- Orozco, T. y Echerri, F. (2005). El sistema de justicia laboral cubano. Apuntes y reflexiones. *Revista Cubana de Derecho*, (25), 13-43. <https://cuba.vlex.com/vid/sistema-laboral-apuntes-reflexiones-50234756>
- Reynoso, C. (2012). La justicia laboral, retos y reflexiones. *Alegatos*, (82), 661-692. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30567.pdf>
- Reynoso, C. (2019). Hacia una nueva justicia laboral en México. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(3), 99-125.



- Rojas, G. y Acosta, Y. (2015, diciembre). La capacitación de los órganos de justicia laboral de base y su incidencia en el Hospital 14 de Junio del Municipio de Jobabo, Las Tunas. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <http://www.eumed.net/rev/caribe/2015/12/jobabo.html>
- Ruiz, Á. y Ruiz, Á. (2018). La instrumentalización de la reforma constitucional de 2017 en materia de justicia laboral y de seguridad social en México. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, (10), 127-152. <http://www.scielo.org.mx/pdf/dgedj/v4n10/2448-5136-dgedj-4-10-127.pdf>
- Sociedad Cubana de Derecho Laboral y de Seguridad Social (2019). *De lo laboral, brevemente*, 26.
- Tribunal Supremo Popular de la República de Cuba (1997). Instrucción n.º 157 del Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular. La Habana: 8 de diciembre de 1997.
- Tribunal Supremo Popular de la República de Cuba (2021). Proyecto de Código de Procesos. La Habana: 14 de mayo de 2021.
- Trueba, A. (1965). *Tratado teórico-práctico de derecho procesal del trabajo*. Porrúa.
- Viamontes, E. (2007). *Derecho laboral cubano. Teoría y legislación*. Félix Varela.