

# DE LA UTOPÍA A LA REALIDAD: EL NUEVO PROCESO DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

## From utopia to reality: the new process of solving labor conflicts

---

**M.Sc. Aymee Fernández Toledo**

Magistrada de la Sala del Trabajo y de la Seguridad Social  
Tribunal Supremo Popular (Cuba)  
<https://orcid.org/0000-0001-8041-2803>  
aimee@tsp.gob.cu

### **Resumen**

El presente artículo aborda los principales rasgos del nuevo modelo procesal para la solución de los conflictos individuales del trabajo y de la seguridad social, en el contexto de la reforma integral a la legislación instrumental llevada a cabo en el país, materializada en la Ley No. 141, de 28 de octubre de 2021, "Código de procesos"; su profundo calado en la defensa de los derechos de los trabajadores y su decisiva contribución al acceso a la justicia, el debido proceso y la tutela judicial efectiva, consagrados en la Constitución de la República, como garantías de los derechos reconocidos en ella.

**Palabras clave:** justicia del trabajo; acceso a la justicia; debido proceso; tutela judicial efectiva; reforma procesal laboral.

### **Abstract**

This article addresses the main features of the new procedural model for the solution of individual labor and social security conflicts, in the context of the comprehensive reform of instrumental legislation, carried out in the country, materialized in Law number 141, of October 28, 2021, "Code of processes"; its profound impact on the defense of workers' rights and its decisive contribution to access to justice, due process of law and effective judicial protection, enshrined in the Constitution of the Republic, as guarantees of the rights recognized in it.

**Keywords:** labor justice; access to justice; due process of law; effective judicial protection; labor procedural reform.

## Sumario:

1. Introducción. 2. Bases de la construcción legal. 2.1. Acceso a la justicia. 2.2. Incorporación de principios propios de la justicia del trabajo. 2.2.1. Aclaración necesaria: diversidad en la unidad. 2.2.2. Principio protectorio. 2.2.3. Primacía de la realidad. 2.3. Reforzamiento de las garantías procesales. 3. Otras singularidades del nuevo proceso del trabajo y de la seguridad social. 4. A modo de conclusión. **Referencias bibliográficas.**

## 1. INTRODUCCIÓN

*“El proceso no es un fin sino un medio; pero es el medio insuperable de la justicia misma”<sup>1</sup>*

Los derechos del trabajo, constitucionalizados e internacionalizados como derechos humanos fundamentales,<sup>2</sup> no podrían ser sin contar con medios adecuados de protección, incluida, por supuesto, la posibilidad de defensa ante un órgano imparcial instituido por el Estado, cuando resulten conculcados.<sup>3</sup>

Pero lo que hoy parece una verdad incuestionable, no fue siempre así. La lucha por la eficacia de la tutela de los derechos del trabajo ha acompañado a esta disciplina desde sus orígenes.

Surgido como una necesidad derivada de la explotación a que condujo la Revolución Industrial,<sup>4</sup> el Derecho del trabajo se articuló en torno a la protección

---

<sup>1</sup> COUTURE, Eduardo J., *Estudios de Derecho procesal civil*, t. I – *La Constitución y el proceso civil*, p. 194.

<sup>2</sup> La constitucionalización de los derechos laborales, como parte de los derechos sociales, se inicia con la Constitución de Querétaro, de 1917; continúa con la de Weimar, de 1918, y se extiende, rápidamente, a todas las leyes fundamentales del siglo xx. Su internacionalización, en cambio, arranca con la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1919, y el amplio movimiento convencional generado por esta, y se profundiza luego de la segunda Guerra Mundial, con el empuje de los derechos humanos y el auge del sistema socialista.

<sup>3</sup> Vid. PRIETO MONROY, Carlos Adolfo, “El proceso y el debido proceso”, *Universitas*, No. 106, pp. 816-818; CIUDAD REYNAUD, Adolfo, *La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*, p. 9; ARESE, César, *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América Latina*, Documento de trabajo de la OIT, 10 de octubre de 2020, disponible en <https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/lang--es>

<sup>4</sup> Sobre la cuestión social y las circunstancias que dieron origen al Derecho del trabajo, vid. DE BUEN LOZANO, Néstor, “El nacimiento del Derecho del trabajo”, en Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela (coords.), *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, pp. 27-46; MONTOYA MELGAR, Alfredo, “El proceso laboral en la doctrina española del

del trabajador, principio que lo ha sustentado hasta nuestros días y que, en el plano analizado, tuvo dos expresiones singulares: la primera de ellas, que no reparó en tecnicismos y, en el orden normativo, se apartó de la clásica distinción entre las disposiciones sustantivas e instrumentales, como contenidos de cuerpos jurídicos separados, para mezclarlas e interconectarlas en regulaciones únicas, bajo ese propósito tutelar esencial;<sup>5</sup> la otra, la pronta conclusión de la no idoneidad del proceso civil para la defensa de esta clase de derechos y la consecuente búsqueda de vías propias de solución de conflictos.<sup>6</sup>

Al amparo de estas reflexiones, surgieron los primeros *Conseils de Prud'hommes* en Francia,<sup>7</sup> órganos de conciliación que, luego, se extendieron por Europa y constituyen el antecedente de lo que fueron en Cuba los consejos de trabajo, que evolucionaron hasta convertirse en los actuales órganos de justicia laboral. También nacieron en Alemania y España los tribunales industriales, en los que, de conjunto con el juez y en composición paritaria, intervenían representantes de los patronos y de los obreros.<sup>8</sup>

De esta manera, el siglo XIX marcó el despertar hacia la construcción de vías de composición de conflictos adecuadas a los fines del Derecho del trabajo. Sin embargo, el siglo XX, determinado por acontecimientos de gran trascendencia,<sup>9</sup> conllevó a la aparición de la jurisdicción social, que se extendió con

---

Derecho del Trabajo”, en *Derecho Procesal del Trabajo*, pp. 23-36; MANUEL CARBALLEDA, Alfredo Juan, “La cuestión social como cuestión nacional, una mirada genealógica”, *Palobra*, No. 11, septiembre de 2009 - agosto de 2010, *passim*.

<sup>5</sup> BARBAGELATA, Héctor Hugo, “Tendencias de los procesos laborales en América Latina”, en *Derecho Procesal del Trabajo*, *cit.*, pp. 37-68.

<sup>6</sup> *Apud* RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, “Los principios informadores del proceso del trabajo”, en *Derecho Procesal del Trabajo*, *cit.*, pp. 70-73; MENGER, Anton, *El Derecho Civil y los pobres*, *passim*; VON GIERKE, Otto, *Las raíces del contrato de servicios*, *passim*.

<sup>7</sup> Su primera aparición data de 1806, en la ciudad de Lyon. *Vid.* HALPERÍN, Jean-Louis, “Création des Conseils de Prud'hommes”, disponible en <https://francearchives.fr/commemo/re-cueil-2006/39549>.

<sup>8</sup> Los tribunales industriales constituyen la primera expresión de la judicialización y especialización de la solución de conflictos individuales del trabajo. Los primeros antecedentes se ubican en 1890, en Alemania y, en 1908, en España. *Vid.* DE BUEN LOZANO, Néstor, “El nacimiento...”, *cit.*, p. 32.

<sup>9</sup> Cabe resaltar, en el orden histórico, las dos guerras mundiales, el triunfo de la revolución rusa y la confrontación entre el bloque de países socialistas y el de los capitalistas (Guerra Fría); en el plano jurídico, descollan el constitucionalismo social; la internacionalización de los derechos sociales, sobre todo luego del surgimiento de la OIT y de la segunda Guerra Mundial; la creación de las Secretarías de Trabajo, como órganos de los Estados encargados de

diversas formas y denominaciones,<sup>10</sup> y ya hacia finales de este e inicios del siglo XXI cobró bríos la búsqueda de la eficacia del sistema, cuajada en los movimientos de reforma procesal.<sup>11</sup>

Inserto en esa evolución, el Derecho patrio recorrió similares caminos. A las comisiones de inteligencia obrera, creadas en la primera mitad del siglo XIX,<sup>12</sup> siguieron, con competencias compartidas, una justicia administrativa y una judicial, anclada aún al proceso civil,<sup>13</sup> hasta la aparición, en 1938, de la jurisdicción del trabajo, reforzada con la Constitución de 1940;<sup>14</sup> previsiones que, no

---

promover internamente las políticas de empleo e implementarlas; y el movimiento codificador de los derechos del trabajo.

<sup>10</sup> ALONSO OLEA, Manuel, “Noción e historia de los procesos del trabajo”, en *Derecho Procesal del Trabajo*, cit., pp. 9-19.

<sup>11</sup> En la década de 1970 cobró auge lo que pasó a la historia como el “movimiento por el acceso a la justicia”, que tuvo su base en un colosal estudio comparado entre diversos países de Europa y Norteamérica, denominado “Proyecto Florencia para el acceso a la justicia”, en el que se analizó la diferente manera en que las condiciones económicas de las personas incidían en sus posibilidades de defensa, estudio que fue coordinado por el profesor italiano Mauro CAPELLETTI, con la colaboración de Bryant GARTH. Los primeros resultados de esta investigación fueron publicados en 1978, en una obra de seis tomos; en lo sucesivo, vieron la luz disímiles trabajos de los autores sobre el mismo tema. En el ámbito de la OIT, resaltan los estudios llevados a cabo por BARBAGELATA, en 1993, por CIUDAD REYNAUD, en 2012, y por ARESE, en 2020, todos referidos a la eficacia de la justicia del trabajo. La cronología de las reformas procesales laborales en América Latina se inició con la República Bolivariana de Venezuela en 2002, a la que siguieron Ecuador en 2003, Chile en 2005, Colombia en 2007, Uruguay en 2009, Perú en 2010, Nicaragua en 2012, Costa Rica en 2012 y 2015, y se suma Cuba, en 2021.

<sup>12</sup> Comisiones tripartitas que aparecieron, por primera vez, en 1914, con la Ley de inteligencia de puertos, para atender las reclamaciones de estibadores y braceros, y que, paulatinamente, se extendieron a otros sectores y actividades, como es el caso de los ingenios, de acuerdo con el Decreto No. 1914, de 1933.

<sup>13</sup> El 15 de octubre de 1933, por el Decreto No. 2142, nació la Secretaría de Trabajo, que tuvo a su cargo la atención de los conflictos laborales, con competencia sobre las relaciones de trabajo, el salario, el trabajo de los menores de edad y las mujeres, la seguridad del trabajo, la higiene y seguridad laboral de los trabajadores, los horarios obligados de cierre de establecimientos comerciales, el descanso retribuido obligatorio, los paros y las huelgas. La Ley básica del despido obrero, aprobada por el Decreto-Ley No. 276, de 27 de enero de 1934, permitió a los trabajadores acudir, ante el despido decretado por el patrón, ante la jurisdicción civil y contencioso-administrativa.

<sup>14</sup> El Decreto No. 798, de 13 de abril de 1938, “Ley sobre los contratos de trabajo”, instituyó, por vez primera, una jurisdicción especial del trabajo, disposición que estuvo formalmente vigente hasta la promulgación de la Ley No. 49, de 1984, Código de trabajo. La Constitución de 1940, revolucionaria en su época, estableció, para la solución de los problemas entre el capital y el trabajo, las comisiones de conciliación, órganos paritarios de patronos y obreros, presididos por un funcionario judicial, cuyas decisiones eran recurribles en la sede judicial. Además, creó la Sala de Garantías Constitucionales y Sociales, como parte del Tribunal Supremo de Justicia.

obstante su inspiración garantista, quedaron en el plano meramente formal, debido a la situación política de la época.

Los primeros años de la etapa revolucionaria se caracterizaron por la diversidad de formas de resolución de litigios y con la Constitución de 1976, que concentró la función judicial en el sistema de tribunales, y la Ley No. 7, de 1977, de procedimiento civil, administrativo y laboral, cuajó definitivamente la jurisdicción del trabajo,<sup>15</sup> impactada, a partir de la década de 1990 del pasado siglo, por la exclusión de un número considerable de asuntos de la competencia de los tribunales, la supresión del recurso de apelación y, en estrecha vinculación con ello, la distorsión del proceso de revisión, con efectos negativos en la defensa de los derechos de los trabajadores.<sup>16</sup>

El nuevo Código de procesos (CP),<sup>17</sup> correlato imprescindible de las garantías procesales consagradas en la Constitución de 2019,<sup>18</sup> reconfigura este escenario, desde una dimensión sustancial enfocada en la protección de los derechos.<sup>19</sup> En esa tesitura se inspira el presente trabajo, cuyo propósito esencial es

---

<sup>15</sup> Precedida por una vía previa obligatoria, que se sustanciaba ante los consejos de trabajo.

<sup>16</sup> El excesivo número de asuntos que se presentaban ante los tribunales y las consecuentes demoras en su resolución, condicionados por las circunstancias del país en esa etapa, fueron factores determinantes en esa decisión. Con el Decreto-Ley No. 176, de 1997, que tuvo una fase experimental desde 1990, los órganos de justicia laboral de base, actuales órganos de justicia laboral, pasaron a ser la única vía de solución para los conflictos derivados de la imposición de medidas disciplinarias que no afectaran definitivamente el estatus laboral de los trabajadores; desapareció la doble instancia judicial y se limitó el procedimiento de revisión, en sede disciplinaria, a los casos en que se hubiera aplicado inicialmente la medida de separación definitiva de la entidad, cuadro acentuado por otras disposiciones que establecían procedimientos administrativos de solución, sin ulterior posibilidad de reclamación ante los tribunales (medida de separación del sector o actividad, algunos regímenes disciplinarios especiales). La práctica judicial procuró solucionar esa situación con las herramientas legalmente disponibles y, de esa forma, el proceso excepcional de revisión pasó a operar como un recurso ordinario, al ser la única manera de reparar las vulneraciones sustantivas y procesales que se generaban en aquellos asuntos que llegaban a los tribunales.

<sup>17</sup> Cfr. Ley No. 141, de 28 de octubre de 2021, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Ordinaria No. 138, de 7 de diciembre de 2021.

<sup>18</sup> Cfr. Constitución de la República de Cuba, Título V, "Derechos, deberes y garantías", Capítulo VI, "Garantías de los derechos", artículos 92 (derecho de toda persona de acceder a los órganos judiciales a fin de obtener una tutela efectiva de sus derechos e intereses legítimos) y 94 (derecho de toda persona de disfrutar un debido proceso, tanto judicial como administrativo), en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 5, de 10 de abril de 2019.

<sup>19</sup> El artículo 1 de la carta magna signa, teleológicamente, la interpretación y aplicación de toda su preceptiva, al definir que "*Cuba es un Estado socialista de derecho y justicia social [...]*,"

sistematizar las principales transformaciones procesales, introducidas por la disposición señalada, dirigidas a proporcionar una tutela judicial efectiva de los derechos del trabajo y de la seguridad social.

## 2. BASES DE LA CONSTRUCCIÓN LEGAL

### 2.1. ACCESO A LA JUSTICIA

El acceso a la justicia, entendido como la posibilidad de toda persona de acudir ante el órgano del Estado al que incumbe la función jurisdiccional, para reclamar la protección de sus derechos e intereses legítimos, ha sido reconocido universalmente como una garantía de singular relevancia, por su decisiva contribución a la defensa de los derechos en las sociedades contemporáneas.<sup>20</sup>

En este sentido se pronuncian diversos autores, entre ellos CAPELLETTI y GARTH, para quienes “el acceso efectivo a la justicia representa el derecho humano más importante en un sistema legal igualitario moderno que pretenda garantizar y no solo proclamar derechos”.<sup>21</sup>

Por su parte, PINEDA afirma que “el acceso a la justicia es concebido como una especie de ‘derecho bisagra’, en cuanto permite dar efectividad a los distintos derechos, civiles y políticos, y económicos, sociales y culturales, abriendo el camino para reclamar su cumplimiento y así garantizar la igualdad y la no dis-

---

*organizado con todos y para el bien de todos [...], fundado en el trabajo, la dignidad, el humanismo y la ética de sus ciudadanos, para el disfrute de la libertad, la equidad, la igualdad, la solidaridad, el bienestar y la prosperidad individual y colectiva”.*

<sup>20</sup> El CP materializa el sentido restringido o estrecho de acceso a la justicia, también entendido, procesalmente, como la renovación de la teoría abstracta de la acción, sobrevinida tras la constitucionalización e internacionalización de los derechos procesales, desde la perspectiva de los derechos humanos, que le aportan matices diferenciadores de lo que fue en su origen. “Bajo la teoría de la acción procesal en sentido abstracto es posible afirmar que todo sujeto de derecho, tenga o no la razón desde el punto de vista del derecho sustancial, tiene derecho a ser escuchado en el proceso; esto sirve de fundamento al derecho de acceso a la justicia, que es un componente esencial del concepto de Estado de Derecho, pues legitima al proceso judicial como genuino instrumento institucionalizado de solución pacífica de controversias, al proscribirse la justicia por mano propia”, de la tal manera que el acceso a la justicia, se asume como “el derecho a ejercer el derecho de acción”. Vid. TOSCANO LÓPEZ, Fredy Hernando, “Aproximación conceptual al acceso efectivo a la administración de justicia a partir de la teoría de la acción procesal”, *Revista de Derecho Privado*, No. 24, 2015, pp. 213-232.

<sup>21</sup> CAPELLETTI, Mauro y Bryan GARTH, *El acceso a la justicia: la tendencia en el movimiento mundial para hacer efectivos los derechos*, pp. 12 y 13.

criminación”;<sup>22</sup> pero, al mismo tiempo, una “garantía imprescindible para asegurar el ejercicio de los derechos reconocidos tanto en la normativa doméstica como internacional”.<sup>23</sup>

Y esto es así porque, como indica FERRAJOLI, “un derecho formalmente reconocido pero no justiciable –es decir, no aplicado o no aplicable por los órganos judiciales con procedimientos definidos– es [...] ‘un derecho inexistente’”.<sup>24</sup>

El artículo 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución o por la ley,<sup>25</sup> previsión que se complementa con el derecho a ser oído, consagrado en los artículos 10 y 14 de la propia Declaración y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, respectivamente, en tanto su ejercicio presupone el acceso al órgano judicial.<sup>26</sup>

Sin embargo, esta garantía esencial estaba seriamente afectada en el proceso del trabajo anterior al CP. En efecto, la reforma llevada a cabo en la década 1990,<sup>27</sup> antes mencionada, condujo a diversas situaciones en las cuales no se podía acudir a los tribunales, en unos casos, porque se estimaba suficiente el conocimiento del conflicto por otras vías diferentes a la judicial<sup>28</sup> y, en

---

<sup>22</sup> PINEDA NEISA, Ana Selene, “Reflexiones para el debate”, en Helen AHRENS; FRANCISCO ROJAS ARAVENA y Juan Carlos SAINZ BORGIO (eds.), *El acceso a la justicia en América Latina: retos y desafíos*, p. 60.

<sup>23</sup> *Ibidem*, p. 34.

<sup>24</sup> FERRAJOLI, Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, p. 44.

<sup>25</sup> En *Instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2005, p. 23.

<sup>26</sup> *Ibidem*, pp. 24 y 32.

<sup>27</sup> Nos referimos al “sistema de justicia laboral”, diseño que se implementó de forma experimental en Villa Clara, mediante el Decreto-Ley No. 121, de 19 de julio de 1990; luego, se extendió al resto del país por el Decreto-Ley No. 132, de 9 de abril de 1992, y quedó definitivamente establecido por el Decreto-Ley No. 176, de 15 de agosto de 1997, complementado por la Resolución conjunta No. 1 del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y el Presidente del Tribunal Supremo Popular, de 4 de diciembre del propio año, para mantenerse, en su esencia, en la regulación de la actual Ley No. 116, de 20 de diciembre de 2013, Código de trabajo, y el Decreto No. 326, de 12 de junio de 2014, Reglamento del anterior.

<sup>28</sup> Algunos asuntos solo tenían una vía administrativa, como se constata, *v. gr.*, en el artículo 182 del Reglamento del Código de trabajo (impugnación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad); la Disposición Final Cuarta del Código de trabajo, en relación con la Resolución No. 25, de 28 de septiembre de 2015, del Ministro de las Fuerzas Armadas Revolucionarias, y la Orden No. 14, de 15 de mayo de 2015, del Ministro del Interior (trabajadores

otros, porque se limitaba la cognición de los tribunales a las cuestiones de procedimiento.<sup>29</sup>

El artículo 92 de la Constitución de la República, proclamada el 10 de abril de 2019,<sup>30</sup> consagró el deber del Estado de garantizar que las personas puedan acceder a los órganos judiciales a fin de obtener una tutela efectiva de sus derechos e intereses legítimos, precepto este con una innegable fuerza expansiva, que echó por tierra, tácitamente, cualquier limitación legal para acudir ante los tribunales.

En esa cuerda, el nuevo CP reconoce expresamente la garantía (artículo 2) y establece una gama de previsiones dirigidas a reforzar el acceso a la justicia, en el ámbito del trabajo y de la seguridad social, entre las que resaltamos:

- La jurisdicción y la competencia se regulan de forma amplia para dar cabida a los diferentes tipos de conflictos que puedan surgir como resultado del ejercicio del trabajo o en virtud de los regímenes de seguridad social insti-

---

civiles del sector empresarial de esas instituciones); los artículos 76 y 84 de la Ley No. 82, de 11 de julio de 1997, de los Tribunales Populares y los artículos 14, 15 y 17 del Decreto-Ley No. 131, de 30 de noviembre de 1991, para los órganos aduaneros; el artículo 33 del Decreto-Ley No. 249, de 20 de julio de 2007 (responsabilidad material); el artículo 16 de la Resolución No. 20, de 27 de agosto de 2015 –modificada por la Resolución No. 1, de 7 de enero de 2016–, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social (terminación del vínculo laboral de quienes trabajan en representaciones extranjeras, por pérdida de la idoneidad). Otro grupo de controversias se dilucidaban y agotaban ante el Órgano de Justicia Laboral, como era el caso de las medidas disciplinarias que no afectaran definitivamente el estatus laboral de los trabajadores, a tenor del artículo 174 del Código de trabajo, con un recurso extraordinario de nulidad ante los directores municipales o provinciales de trabajo, o la Fiscalía, para reparar quebrantamientos procesales o violaciones de ley, sin entrar al arbitrio en la adopción de la decisión (artículos 177 y 216 del Código de trabajo y su Reglamento, respectivamente), mientras una parte de los litigios sobrevenidos en el seno de una cooperativa tenía, únicamente, una forma especial de solución. En este sentido, el artículo 54 del Decreto-Ley No. 365, de 22 de octubre de 2018, “De las cooperativas agropecuarias”, conminaba a los cooperativistas a reclamar las medidas disciplinarias aplicadas por la Junta Directiva ante la Asamblea General, sin recurso alguno contra lo resuelto por esta y dejaba fuera la medida de separación definitiva, que solo puede ser dispuesta por la Asamblea General, de conformidad con el artículo 53 de la propia disposición jurídica, situación agravada por el artículo 180 del Código de trabajo, que no contempla a los socios dentro de los sujetos protegidos.

<sup>29</sup> Cfr. el artículo 74 del Decreto No. 326, de 12 de junio de 2014, “Reglamento del Código de trabajo” (cuestiones de fondo en los procesos de disponibilidad laboral); los artículos 25 y 26 de igual disposición (cuestiones de fondo de la evaluación del desempeño). El derecho a la defensa requiere que el reclamante sea efectivamente escuchado en lo que plantea y ello no puede materializarse sin revisar los argumentos de fondo en los que se basa.

<sup>30</sup> Cfr. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 5, de 10 de abril de 2019.

tuidos, en condiciones de igualdad, sin hacer distinciones entre segmentos o sectores de procedencia de los trabajadores (artículos 24.3 y 25.3).

- Se prevé la jurisdicción exclusiva de los tribunales cubanos para conocer de algunos tipos de asuntos de marcada sensibilidad y trascendencia [artículo 16, inciso d)].
- El juzgamiento de la mayoría de los conflictos, en primera instancia, continúa estando a cargo del Tribunal Municipal Popular (artículo 24.3), eslabón primario del sistema de tribunales de justicia, más cercano al entorno del conflicto y a las personas implicadas en él.
- Se establece que el tribunal competente, por razón del lugar, para conocer de las reclamaciones con causa en las infracciones disciplinarias o violaciones de los derechos del trabajo y de la seguridad social a corto plazo, es el del territorio donde se halle el centro o establecimiento en que se ejecuten habitualmente las actividades de trabajo, lo que aproxima la solución al contexto concreto de producción o servicios en el que se generó el litigio (artículo 32.2).
- Se facilita la presentación de las demandas, al contemplarse diferentes vías para llevarla a cabo, a elección del demandante (artículo 573.2.3).
- Se regula la posibilidad de accionar cuando el órgano previo de solución no se pronuncie en el plazo establecido, injustificadamente, en evitación de que la obligatoriedad de acudir, previamente, a otras formas de resolución establecidas en diferentes disposiciones normativas pueda convertirse en un medio para restringir el acceso a la justicia (artículo 572.4).
- Se restablece el recurso de apelación contra las decisiones definitivas recaídas en la primera instancia judicial municipal y provincial (artículo 420).
- El recurso de apelación y la oposición a este pueden formularse por escrito o verbalmente, tal como acontece para la demanda de primera instancia, y su contestación (artículo 421).

## 2.2. INCORPORACIÓN DE PRINCIPIOS PROPIOS DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO

### 2.2.1. *Aclaración necesaria: diversidad en la unidad*

Si nos remontamos a los albores del proceso del trabajo, encontraremos que este surge ante la incapacidad del proceso civil para ofrecer una solución

apropiada a los conflictos entre empleadores y trabajadores, dada la desigualdad originaria entre ellos, determinada por las condiciones de subordinación en que se ejerce la prestación laboral,<sup>31</sup> lo que sirve de justificación, entre otras peculiaridades, a la necesidad de una regulación autónoma para los procesos de esta naturaleza,<sup>32</sup> en la que tengan cabida aquellos principios e instituciones idóneos para la tutela efectiva de esta clase de derechos.

Lo anterior no niega el insoslayable valor de las categorías procesales generales y si bien el CP responde a una concepción unitaria, su gestación partió de reconocer los puntos de confluencia o acercamiento entre todas las materias jurídicas que se integran en él –civil, familiar, mercantil, del trabajo y de la seguridad social–, pero sin ignorar las necesarias distinciones requeridas, desde la particular sustantividad de cada una de ellas, para el diseño de un modelo de proceso enfocado hacia la efectividad de la protección jurisdiccional.

De esta forma, el proceso del trabajo y de la seguridad social se inserta en el tronco común sin perder su diversidad. Las previsiones de la Parte General – Libro I– le son aplicables, con las particularidades que la propia norma indica siempre que es preciso y cuenta con un esquema propio dentro del diseño del tipo procesal sumario que, por su celeridad y sencillez, es el que más se aviene a su naturaleza –proceso sumario del trabajo y de la seguridad social–.

### 2.2.2. Principio protectorio

El principio tutelar, protectorio o de favorabilidad de la persona trabajadora preside toda la construcción dogmática del Derecho del trabajo, tanto en el plano sustantivo como procesal y, por vez primera, en el ordenamiento jurídico instrumental patrio encuentra plasmación positiva en el artículo 9, apartado 4, del CP, como manifestación de la igualdad efectiva entre las partes, paradigma este radicalmente diferente al de igualdad formal, por cuanto reconoce las diferencias originarias entre las personas y la desigual manera en que estas pueden afectar las posibilidades de defensa de sus derechos e intereses, lo que, de

---

<sup>31</sup> Vid. MENER, Anton, *El Derecho Civil...*, cit.; A BUYLLA, Adolfo, *La protección social del obrero (acción social y política)*, p. 159; COUTURE, Eduardo J., *Estudios de Derecho...*, t. I, cit., pp. 272-274; FIX-ZAMUDIO, Héctor, "La problemática contemporánea de la impartición de justicia y el derecho constitucional", *Ius et Veritas*, No. 8, 1994, p. 104; MONTOYA MELGAR, Alfredo, "El proceso laboral...", cit., pp. 26-30.

<sup>32</sup> Vid. GIGLIO, Wagner D., et al., *Derecho procesal del trabajo. Lecturas seleccionadas, passim*; MEZA SALAS, Marlon M., "Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y la aplicación del proceso civil al laboral", en Fernando Parra Aranguren (ed.), *Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Ensayos*, p. 2.

forma preclara, comprendió el iuslaboralismo al plantear el principio de desigualdad compensatoria, también llamado de igualdad por compensación.<sup>33</sup>

Esta última fórmula, que conmina al órgano judicial a asumir una posición activa en los procesos y adoptar las medidas que se requieran para evitar situaciones de indefensión, se hace patente, con gran nitidez, en la previsión comentada, pero también en el apartado 3 del propio precepto, en el que se faculta a aquel para realizar los ajustes que, razonablemente, se requieran a fin de garantizar la participación y defensa de las personas en situación de vulnerabilidad,<sup>34</sup> como pudiera ser el caso de los trabajadores comprendidos entre los 15 y los 18 años de edad, a quienes se les podría designar oficiosamente un defensor, siempre que concurran los presupuestos previstos en el artículo 83 del CP, sin descartar otras precauciones.

Los principios comentados se evidencian, asimismo, en varios preceptos generales, de los cuales el proceso del trabajo se beneficia particularmente. A modo de ilustración, valga citar:

- El artículo 293, en el que se reconoce la carga dinámica de la prueba y, en consecuencia, se permite al tribunal redistribuir el *onus probandi* hacia la parte que se encuentre en una posición más favorable para demostrar un hecho, lo que, con frecuencia, acontece en el ámbito del trabajo, por ser el

---

<sup>33</sup> Al respecto, reconoce FIX-ZAMUDIO que “la rama del proceso en la cual se inició esta nueva orientación de la igualdad real de las partes fue el derecho procesal laboral, que surgió precisamente debido a la comprobación de que en los conflictos obrero-patronales existe una parte débil: el trabajador”. Vid. FIX-ZAMUDIO, Héctor, “La problemática contemporánea...”, *cit.*, p. 104. En sentido similar se pronuncia COUTURE, para quien “el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el crear otras desigualdades” porque “el derecho procesal del trabajo es un derecho elaborado totalmente en el propósito de evitar que el litigante más poderoso pueda desviar y entorpecer los fines de la justicia”. Vid. COUTURE, Eduardo J., *Estudios de Derecho...*, t. I, *cit.*, pp. 275 y 276.

<sup>34</sup> De acuerdo con las “Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad”, actualizadas en la XIX edición de la Cumbre Judicial Iberoamericana, en abril de 2018, “una persona o grupo de personas se encuentra en condición de vulnerabilidad, cuando su capacidad para prevenir, resistir o sobreponerse a un impacto que les sitúe en situación de riesgo, no está desarrollada o se encuentra limitada por circunstancias diversas, para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico [...] Se consideran en condición de vulnerabilidad aquellas personas quienes, por razón de su edad, género, orientación sexual e identidad de género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, o relacionadas con sus creencias y/o prácticas religiosas, o la ausencia de estas, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico”, p. 3.

empleador el que tiene a su cargo los documentos acreditativos de la existencia e incidencias de la relación de trabajo, en general.

- El artículo 295, de conformidad con el cual el tribunal puede atribuir valor probatorio a la conducta evasiva o resistente de alguna de las partes en la práctica de aquellas pruebas que requieran de su participación y estimar como ciertos, en su contra, los hechos que intentan demostrarse mediante ellas, lo que puede constituir un instrumento sumamente eficaz en aquellos casos en que los empleadores obstaculicen la obtención de los medios de prueba; esto sin olvidar que el CP ha colocado un estándar probatorio superior al proceso del trabajo y de la seguridad social, al imponerle al órgano judicial la obligación de practicar las pruebas necesarias para formarse convicción sobre los hechos, de ahí que no pueda conformarse, sin más, con la inacción de las partes (artículo 292.3).
- El artículo 580, apartado 1, que faculta al tribunal para reducir los plazos establecidos en la ley hasta la mitad, cuando lo amerite la urgencia del asunto, circunstancia recurrente en los asuntos del trabajo, dada la necesidad a que conduce la privación del empleo, como medio de subsistencia del trabajador y de su familia.

Otro tanto aportan la tutela cautelar (artículos 221 al 289), hasta ahora sin precedentes en el ámbito procesal del trabajo, y las amplias facultades que se conceden a los tribunales para impartir justicia (artículos 55 al 64) y hacer cumplir las decisiones judiciales (artículos 469 al 472), que aseguran la verdadera igualdad de la defensa en juicio, como premisa de una tutela judicial efectiva.

### **2.2.3. Primacía de la realidad**

El contrato de trabajo es comúnmente identificado como el “contrato realidad”, en atención al carácter dinámico de las relaciones de esta naturaleza, que conducen a dar preminencia al fondo sobre la forma, a la voluntad real, manifiesta en las expresiones concretas de la relación de trabajo, con independencia de que lo que conste, formalmente, en el pacto que le haya dado origen, ello gracias a la configuración del principio de primacía de la realidad, de conformidad con el cual, “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Vid., citando a Américo PLA RODRÍGUEZ (*Los principios del derecho del trabajo*, 2a ed., Buenos Aires, 1978), PODETTI, Humberto A., “Los principios del Derecho del trabajo”, en Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela (coords.), *Instituciones...*, cit., p. 149.

La primacía de la realidad es al Derecho del trabajo lo que la veracidad al Derecho procesal, de ahí que se ponga de manifiesto en la regulación del nuevo CP, en la regla de la sana crítica, refrendada en los artículos 14, 61.2, 295, 331, 342, 348, 365, 372, 396 y 398, en la que subyace la máxima *in dubio pro operario*, toda vez que, si agotadas por el tribunal todas las facultades que se le confieren en el orden probatorio, no logra formar convicción, debe resolver en sentido favorable al trabajador.

### 2.3. REFORZAMIENTO DE LAS GARANTÍAS PROCESALES

La proyección de un modelo procesal garantista no es más que la afiliación a eso que la doctrina ha denominado “debido proceso” y que, pese a su dificultad conceptual,<sup>36</sup> se nos presenta como “un parámetro mínimo de proceso que busca materializar la tutela jurisdiccional efectiva”,<sup>37</sup> “una actividad ordenada en y hacia la justicia [...], conforme con un o unos principios [...] y que satisface todos los requerimientos, condiciones y exigencias necesarias para garantizar la efectividad del derecho material”.<sup>38</sup> En síntesis, una sumatoria o combinación de principios y garantías que permiten al proceso cumplir su finalidad prístina: la protección del derecho sustancial.

De esta forma se imbrican la oralidad, intermediación, contradicción, concentración y economía procesales; publicidad, veracidad, igualdad, lealtad, imparcialidad e independencia judiciales, entre otros presupuestos, como requisitos del debido proceso, en una convivencia equilibrada.

---

<sup>36</sup> Para OLASO ÁLVAREZ es un “concepto jurídico indeterminado”, en la medida en que la tarea de precisar, en cada caso, su contenido y alcance queda encomendada al intérprete; ALVARADO VELLOSO lo aborda como una “garantía innominada o negativa”, dado que es más fácil establecer qué no es un proceso debido; GOZAÍNI lo señala como un concepto “abierto y abstracto” y AGUDELO RAMÍREZ lo presenta como una institución “problemática, vaga y equívoca”, con base en la dificultad para delimitar los principios y garantías que lo integran. *Vid.* OLASO ÁLVAREZ, Jorge, “Los principios que integran el debido proceso y su aplicación en el marco de los procedimientos por infracciones a las leyes del trabajo”, disponible en <https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/images/documentos/revistas/Revista12/contenido/PDFs/art-09.pdf>; ALVARADO VELLOSO, Adolfo, “El debido proceso”, disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/836/29.pdf>; GOZAÍNI, Alfredo, “El debido proceso”, disponible en <https://es.scribd.com/doc/46942844/El-Debido-Proceso-Alfredo-Gozaini>; AGUDELO RAMÍREZ, Martín, “El debido proceso”, *Opinión Jurídica*, vol. 4, No. 7, 2004, p. 90.

<sup>37</sup> BERAUN, Max y MANTARI, Manuel, “Visión tridimensional del debido proceso. Definición e historia”, disponible en <http://www.justiciaviva.org.pe/jvnn/05/art/visiontridi.doc>

<sup>38</sup> PRIETO MONROY, Carlos Adolfo, “El proceso...”, *cit.*, pp. 816-818.

Pero, universalmente, la piedra de toque de los procesos del trabajo, la clave referencial por excelencia para la valoración de su eficacia o fracaso ha radicado en la celeridad,<sup>39</sup> dada la situación de urgencia o necesidad con que el trabajador acude a ellos.

En nuestro medio, contábamos con un diseño procesal muy rápido, que permitía solucionar el conflicto en sede judicial en un lapso de entre 24 y 40 días, aproximadamente, pero que, en función de ello, mermaba algunas garantías de defensa, lo que en el esquema del CP encuentra un mejor equilibrio. En este sentido, resaltan:

- La desaparición de la carga que pesaba sobre las partes de tener que acudir a la comparecencia; el demandante, para sostener su pretensión, sin lo cual se le tenía por desistido, y el demandado, para poder contestar la demanda, a cuyo efecto no tenía otra oportunidad, de modo que, en lo adelante, la incomparecencia de las partes solo tiene como principal efecto, la continuación del proceso (artículo 545, en relación con el 536).
- El restablecimiento del trámite de contestación de la demanda, que permite a trabajadores y empleadores articular mejor la defensa de sus respectivas posiciones, y al tribunal informarse mejor sobre el conflicto (artículos 553 y 554).
- El reforzamiento de la oralidad, que se extiende a otros actos diferentes de la audiencia, como es la interposición de la demanda, la contestación, el recurso y su oposición (artículos 573.3, 574, 554.1 y 421).

Aunque, en general, el proceso experimenta una extensión, en relación con su duración actual, el tribunal dispone de amplias facultades para asegurar la protección de los intereses en conflicto, entre las que se cuentan el régimen cautelar y la posibilidad de reducir los plazos hasta la mitad, siempre que la urgencia del asunto lo demande, como ya se explicó, de modo que la celeridad se conjuga, armónicamente, con las demás garantías procesales.

---

<sup>39</sup> Vid. CIUDAD REYNAUD, Adolfo, *La justicia laboral en América...*, cit. y, del propio autor, "Nuevos sistemas procesales de trabajo en América Latina", Relatoría principal presentada en el Taller sobre Derecho Procesal del Trabajo, en el XX Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile, 25 al 28 de septiembre de 2012.

### **3. OTRAS SINGULARIDADES DEL NUEVO PROCESO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

En este ámbito jurisdiccional se incorporan los asuntos de jurisdicción voluntaria, previsión que permitirá reconocer judicialmente los acuerdos a que arriben los empleadores y trabajadores, ya sea entre sí o por métodos alternos de solución de conflictos, como paso previo para que su cumplimiento pueda ser reclamable ante los órganos judiciales.

Todas las decisiones disciplinarias, una vez agotada la vía previa establecida para ellas (órgano de justicia laboral o vía administrativa, según el caso), podrán ser reclamadas ante los tribunales, sin distinción alguna.

Se atribuye al Tribunal Municipal Popular el conocimiento, junto a los asuntos de jurisdicción voluntaria, antes mencionados, de las demandas fundadas en vulneraciones de los derechos del trabajo y de la seguridad social a corto plazo, y de aquellas que tengan causa en la aplicación de las medidas disciplinarias, con excepción de la separación del sector o actividad, cuyo juzgamiento se atribuye, en primera instancia, al Tribunal Provincial Popular.

Este último órgano judicial queda encargado de dilucidar, a la par de los procesos disciplinarios mencionados, las demandas contra lo resuelto por la última instancia administrativa en materia de seguridad social a largo plazo, tal como en la actualidad, con la singularidad de que también podrán cuestionarse las decisiones discrecionales adoptadas en ese ámbito, como es el caso de la prevista en la Disposición Especial Quinta de la Ley No. 105, de 27 de diciembre 2008, Ley de seguridad social, entre otras.

El agotamiento de la vía previa, siempre que se halle establecida, constituye un requisito de admisibilidad de la demanda. No obstante, como una de las principales novedades de la materia, se regula la posibilidad de accionar ante el silencio de la autoridad a la que corresponde resolver, pues, si no se pronuncia en el plazo establecido, el tribunal puede tener por agotada esa vía, a solicitud del actor, quien debe acreditar la fecha de presentación de la reclamación y la inactividad del órgano o autoridad encargado de resolverla en el caso concreto.

En paralelo, se simplifican los requisitos de la demanda, que debe incluir la identificación del demandante, del demandado, del centro de trabajo en que

se produjo el conflicto, el motivo y la pretensión de la reclamación, y las pruebas de que intente valerse el accionante. A la demanda se acompaña la decisión recaída en la vía previa o, en su defecto, los datos necesarios para que el tribunal pueda reclamarla de oficio.

El CP reconoce la capacidad procesal del trabajador, por el mero hecho de serlo, con independencia de su edad. Por consiguiente, los jóvenes de entre 15 y 17 años que son autorizados excepcionalmente para trabajar son capaces para demandar y ser demandados.

No obstante, cuando el tribunal advierta que la edad coloca al trabajador en una situación de vulnerabilidad que le impida defender adecuadamente sus derechos, puede convocar al fiscal o nombrarle un defensor, previsión que es válida, igualmente, para otros segmentos poblacionales, en circunstancias similares, como es el caso de los ancianos y las víctimas de violencia en el trabajo.

Los procesos de esta naturaleza no requieren de la representación letrada. El trabajador puede comparecer por sí o hacerse representar por un familiar, un representante sindical o cualquier otra persona de su elección, lo que se formaliza mediante un escrito simple –no requerido de la intervención notarial– o por declaración ante el secretario del tribunal.

Otra novedad procesal es la participación del fiscal, quien podrá intervenir en los asuntos de esta materia, como actor o demandado. Siempre será demandado cuando se ventilen intereses de personas menores de edad (trabajadores entre 15 y 17 años de edad) y personas en situación de vulnerabilidad, pero el tribunal deberá darle traslado cuando advierta la conveniencia de su participación en atención al interés social presente en el asunto, a fin de que pueda personarse para ejercer las facultades legales que le corresponden.

Como previamente se comentó, se introduce el trámite de contestación de la demanda. El demandado dispone de diez días para personarse y contestar, plazo que puede ampliarse, sin exceder de diez días, cuando aquel resida fuera de la demarcación en que el tribunal tiene su sede o concurra alguna otra circunstancia que lo haga aconsejable. La no contestación de la demanda no produce como efecto la conformidad con los hechos afirmados en ella, dada la naturaleza indisponible del objeto del proceso.

El proceso se concentra, en lo posible, en una sola audiencia, que se señala en el plazo de diez días posteriores de la contestación de la demanda, acto oral

que se regula con mayor coherencia, para permitir el saneamiento del proceso y una eventual conciliación, en los casos en que sea posible.

Cuando no pueda agotarse la práctica de las pruebas en un solo acto, estas se culminan en un plazo general que no exceda de treinta días, prorrogable por cinco más, por causas justificadas, a cuyo efecto se señala otra audiencia.

La sentencia se dicta dentro de los diez días de haber quedado concluso el proceso y siempre que haya existido una vía previa, está impedida de agravar la situación del reclamante, salvo cuando el empleador hubiera demandado o sea ineludible en razón de legalidad, lo que, en cualquier caso, requiere pasar por la contradicción.

Todas las decisiones definitivas de los tribunales municipales y provinciales populares son susceptibles del recurso de apelación, aunque cuando se trate de los autos que declaren la inadmisión de la demanda o que pongan fin al proceso y hagan imposible su continuación, la parte interesada tiene que agotar el recurso de súplica para luego poder instar la apelación. Lo mismo acontece con los autos dictados en el trámite de ejecución de sentencia referidos a puntos sustanciales no controvertidos en el proceso ni decididos en la ejecutoria, o en contradicción con los términos de esta.

El recurso de apelación contra las decisiones del Tribunal Municipal Popular será conocido por el Tribunal Provincial Popular y el que se interponga contra las resoluciones de este, por la Sala del Trabajo y de la Seguridad Social del Tribunal Supremo Popular.

Inscrito en el diseño general del CP, el proceso del trabajo asimila el reforzamiento de las facultades de los tribunales para hacer cumplir sus decisiones, mediante las conminaciones económicas y personales que pueden imponer a quienes se resistan a cumplirlas.

#### **4. A MODO DE CONCLUSIÓN**

El CP introduce modificaciones sustanciales en el diseño procesal del trabajo y de la seguridad social, las que parten de su imbricación en las categorías procesales generales, pero con el reconocimiento expreso de aquellas que le son propias y que encuentran, en su texto, una regulación particular.

El nuevo proceso del trabajo y de la seguridad social satisface las exigencias constitucionales de acceso a la justicia, debido proceso y tutela judicial efectiva

y, en consecuencia, garantiza la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y empleadores, en condiciones de efectiva igualdad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### FUENTES DOCTRINALES

- BUYLLA, Adolfo, *La protección social del obrero (acción social y política)*, Librería general de Victoriano Suárez, Madrid, 1910.
- AGUDELO RAMÍREZ, Martín, "El debido proceso", *Opinión Jurídica*, vol. 4, No. 7, Medellín, 2004, p. 90.
- ALONSO OLEA, Manuel, "Noción e historia de los procesos del trabajo", en *Derecho Procesal del Trabajo*, 1ª ed., Dalis, Moca, 2002.
- ALVARADO VELLOSO, Adolfo, *El debido proceso*, disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/836/29.pdf> [consultado el 6 de octubre de 2017].
- ARESE, César, *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América Latina*, Documento de trabajo de la OIT, 10 de octubre de 2020, disponible en <https://www.ilo.org/global/publications/working-pa-pers/lang-es> [consultado el 9 de noviembre de 2021].
- BARBAGELATA, Héctor Hugo, "Tendencias de los procesos laborales en América Latina", en *Derecho Procesal del Trabajo*, 1ª ed., Dalis, Moca, 2002.
- BERAUN, Max y Manuel MANTARI, "Visión tridimensional del debido proceso. Definición e historia", disponible en <http://www.justiciaviva.org.pe/jvnn/05/art/visiontridi.doc> [consultado el 26 de septiembre de 2017].
- CAPELLETTI, Mauro y Bryan GARTH, *El acceso a la justicia: la tendencia en el movimiento mundial para hacer efectivos los derechos*, 1ª ed., Fondo de Cultura Económica, México DF, 1996.
- CIUDAD REYNAUD, Adolfo, *La justicia laboral en América, Central, Panamá y República Dominicana*, 1ª ed., OIT, 2011.
- CIUDAD REYNAUD, Adolfo, "Nuevos sistemas procesales de trabajo en América Latina", Relatoría principal presentada en el Taller sobre Derecho Procesal del Trabajo, en el XX Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile, 25 al 28 de setiembre de 2012, editado por la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, 2012.
- COUTURE, Eduardo J., *Estudios de Derecho procesal civil*, t. I – *La Constitución y el proceso civil*, Ediar, Buenos Aires, 1948.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, "El nacimiento del Derecho del trabajo", en Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela (coords.), *Instituciones del Derecho del*

*Trabajo y de la Seguridad Social*, 1ª ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México D. F., 1997.

FERRAJOLI, Luigi, *Derechos y garantías. La ley del más débil*, 8ª ed., trad. de Perfecto Andrés Ibáñez y Andrea Greppi, Trotta, Madrid, 2014.

FIX-ZAMUDIO, Héctor, "La problemática contemporánea de la impartición de justicia y el derecho constitucional", *Ius et Veritas*, No. 8, 1994, p. 104.

GIGLIO, Wagner D., et al., *Derecho procesal del trabajo. Lecturas seleccionadas*, OIT, 1986.

GOZAÍNI, Alfredo, "El debido proceso", disponible en <https://es.scribd.com/doc/46942844/El-Debido-Proceso-Alfredo-Gozaïni> [consultado el 1 de agosto de 2017].

HALPERÍN, Jean-Louis, "Création des Conseils de Prud'hommes", disponible en <https://francearchives.fr/commemo/recueil-2006/39549> [consultado el 9 de octubre de 2017].

MANUEL CARBALLED A, Alfredo Juan, "La cuestión social como cuestión nacional, una mirada genealógica", *Palabra*, No. 11, septiembre de 2009 - agosto de 2010.

MENGER, Anton, *El Derecho Civil y los pobres*, trad. de Adolfo Posada, Ediciones jurídicas Olejnik, Santiago de Chile, 2020.

MEZA SALAS, Marlon M., "Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y la aplicación del proceso civil al laboral", en Fernando Parra Aranguren (ed.), *Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Ensayos*, Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela, Caracas, 2004.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, "El proceso laboral en la doctrina española del Derecho del Trabajo", en *Derecho Procesal del Trabajo*, 1ª ed., Dalis, Moca, 2002.

OLASO ÁLVAREZ, Jorge, "Los principios que integran el debido proceso y su aplicación en el marco de los procedimientos por infracciones a las leyes del trabajo", disponible en <https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/images/documentos/revistas/Revista12/contenido/PDFs/art-09.pdf> [consultado el 4 de enero de 2017].

PINEDA NEISA, Ana Selene, "Reflexiones para el debate", en Helen Ahrens; Francisco Rojas Aravena y Juan Carlos Sainz Borgo (eds.), *El acceso a la justicia en América Latina: retos y desafíos*, Universidad para la Paz, San José, 2015.

PODETTI, Humberto A., "Los principios del Derecho del trabajo", en Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela (coords.), *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1ª ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México D. F., 1997.

PRIETO MONROY, Carlos Adolfo, "El proceso y el debido proceso", *Universitas*, No. 106, Bogotá, diciembre de 2003, pp. 816-818.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, "Los principios informadores del proceso del trabajo", en *Derecho Procesal del Trabajo*, 1ª ed., Dalis, Moca, 2002.

TOSCANO LÓPEZ, Fredy Hernando, "Aproximación conceptual al acceso efectivo a la administración de justicia a partir de la teoría de la acción procesal", *Revista de Derecho Privado*, No. 24, 2013, disponible en <http://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpri/article/view/3486/3472> [consultado el 1º de diciembre de 2020].

VON GIERKE, Otto, *Las raíces del contrato de servicios*, Ediciones jurídicas Olejnik, Santiago de Chile, 2020.

## FUENTES LEGALES

Constitución de la República de Cuba, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 5, de 10 de abril de 2019.

*Instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, 2005.

Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad.

Ley No. 82, de 11 de julio de 1997, de los Tribunales Populares, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 8, de 14 de julio de 1997.

Ley No. 105, de 2008, de Seguridad social, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 4, de 22 de enero de 2009.

Ley No. 116, de 20 de diciembre de 2013, Código de trabajo, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 29, de 17 de junio de 2014.

Ley No. 141, de 28 de octubre de 2021, Código de procesos, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Ordinaria No. 138, de 7 de diciembre de 2021.

Decreto-Ley No. 121, de 19 de julio de 1990, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 7, de 19 de julio de 1990.

Decreto-Ley No. 131, de 30 de noviembre de 1991, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 11, de 30 de noviembre de 1991.

Decreto-Ley No. 132, de 9 de abril de 1992, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 3, de 9 de abril de 1992.

Decreto-Ley No. 176, de 15 de agosto de 1997, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Ordinaria No. 28, de 15 de agosto de 1997.

Decreto-Ley No. 249, de 20 de julio de 2007, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 36, de 24 de julio de 2007.

Decreto-Ley No. 365, de 22 de octubre de 2018, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Ordinaria No. 37, de 24 de mayo de 2019.

## De la utopía a la realidad: el nuevo proceso de solución de los conflictos del trabajo

Decreto No. 326, de 12 de junio de 2014, "Reglamento del Código de trabajo", en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 29, de 17 de junio de 2014.

Resolución conjunta No. 1 del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y el presidente del Tribunal Supremo Popular, de 4 de diciembre de 1997.

Resolución No. 20, de 27 de agosto de 2015, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Ordinaria No. 40, de 29 de septiembre de 2015.

Resolución No. 25, de 28 de septiembre de 2015, del Ministro de las Fuerzas Armadas Revolucionarias.

Resolución No. 1, de 7 de enero de 2016, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Ordinaria No. 9, de 17 de febrero de 2016.

Orden No. 14, de 15 de mayo de 2015, del Ministro del Interior.

---

Recibido: 28/2/2022  
Aprobado: 14/3/2022

Este trabajo se publica bajo una Licencia Creative  
Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International  
(CC BY-NC 4.0)

