

INSUFICIENCIAS DE LA LEGISLACIÓN PROCESAL JURISDICCIONAL CUBANA EN MATERIA DE SOLUCIÓN DE LITIGIOS DISCIPLINARIOS DEL TRABAJO*

INSUFFICIENCIES OF THE CUBAN JURISDICTIONAL PROCEDURAL LEGISLATION REGARDING THE SOLUTION OF LABOR DISCIPLINARY LITIGATION

INSUFFISANCES DE LA LÉGISLATION PROCÉDURALE JURIDICTIONNELLE CUBAINE CONCERNANT LA SOLUTION DES LITIGES DISCIPLINAIRES DU TRAVAIL

Roberto Jesús RODRÍGUEZ COQUET**

RESUMEN: Determinamos la calidad de las disposiciones jurídicas normativas procesales para la solución de litigios individuales disciplinarios del trabajo para trabajadores civiles del sector público cubano en los tribunales de justicia y el establecimiento del debido proceso de trabajo. Objetivos: diagnosticar la calidad de las disposiciones jurídicas normativas procesales para solucionar estos litigios identificando las posibles insuficiencias jurisdiccionales que contradicen el debido proceso y formular propuestas de perfeccionamiento para las mismas que consagren las garantías del debido proceso judicial. Métodos: de los generales de la investigación científica teórica: dialéctico, análisis-síntesis, inducción-deducción y exegético-jurídico de las normas. De los generales de la investigación empírica: observación, variante del análisis de documentos; medición, con técnica de entrevista; análisis histórico jurídico y análisis comparado de las normas. Insuficiencias: no se promulgó una legislación procesal de trabajo; denominación en el Código de Procesos del Proceso de Trabajo como *Sumario*;

* Recibido el 19 de mayo de 2022, aceptado para su publicación el 31 de marzo de 2023.

** Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Coordinador del Programa de Formación Doctoral en Ciencias Jurídicas: “El derecho y sus retos en el siglo XXI” de la Universidad de Oriente y miembro permanente del Tribunal Nacional de Grados Científicos en Ciencias Jurídicas de la República de Cuba. ORCID: 0000-0002-4185-8789.



ausencia de principios generales del proceso de trabajo; dispersión legislativa y lagunas intertemporales. Aportamos: diagnóstico de la calidad de las disposiciones jurídicas normativas procesales de trabajo para sede judicial; una sistematización histórica de las formas de solución de conflictos y litigios disciplinarios del trabajo; propuestas de bases legislativas para el perfeccionamiento en sede judicial del proceso de trabajo y una monografía actualizada sobre el proceso jurisdiccional de trabajo.

Palabras clave: debido proceso, jurisdicción, proceso de trabajo, litigios disciplinarios.

ABSTRACT: We determine the quality of the procedural normative legal provisions for the solution of individual labor disciplinary litigation for civil workers of the Cuban public sector in the courts of justice and the establishment of due labor process. Objectives: to diagnose the quality of the procedural normative legal provisions to solve these litigations, identifying the possible jurisdictional insufficiencies that contradict due process and formulate improvement proposals for them that consecrate the guarantees of due judicial process. Methods: of the generals of theoretical scientific research: method of dialectical analysis, method of analysis - synthesis, induction - deduction and method of exegetical - legal analysis of norms. Of the generals of empirical research: observation, a variant of document analysis; measurement, with interview technique; legal historical analysis and comparative analysis of the rules. Insufficiencies: procedural labor legislation was not enacted; denomination in the Code of Processes of the work process as *summary*; absence of general principles of the work process; Legislative dispersion and intertemporal gaps. We provide: diagnosis of the quality of legal regulations and procedural work provisions for judicial headquarters; a historical systematization of the forms of conflict resolution and disciplinary litigation at work; proposals for legislative bases for the improvement of the work process in court and an updated monograph on the jurisdictional work process.

Keywords: due process, jurisdiction, work process, disciplinary litigation.

RÉSUMÉ: Nous déterminons la qualité des dispositions légales normatives procédurales pour la solution des litiges disciplinaires individuels du travail pour les travailleurs civils du secteur public cubain devant les tribunaux de justice et l'établissement d'un procès de travail régulier. Objectifs: diagnostiquer la qualité des dispositions légales normatives procédu-

rales pour résoudre ces litiges, en identifiant les éventuelles insuffisances juridictionnelles contraires à la légalité et formuler des propositions de perfectionnement qui consacrent les garanties d'une procédure judiciaire régulière. Méthodes: des généralistes de la recherche scientifique théorique: méthode d'analyse dialectique, méthode d'analyse - synthèse, induction - déduction et méthode d'analyse exégétique - juridique des normes. Parmi les généralistes de la recherche empirique: l'observation, variante de l'analyse documentaire; mesure, avec technique d'entretien; analyse historique du droit et analyse comparative des règles. Insuffisances: la législation procédurale du travail n'a pas été promulguée; dénomination dans le Code des Procédures du processus de travail comme *sommaire*; absence de principes généraux du processus de travail; Dispersion législative et écarts intertemporels. Nous fournissons: diagnostic de la qualité des réglementations légales et des dispositions procédurales de travail pour le siège de la justice; une systématisation historique des formes de règlement des conflits et du contentieux disciplinaire au travail; des propositions de bases législatives pour de perfectionnement du processus de travail dans les tribunaux et une monographie actualisée sur le processus de travail juridictionnel.

Mots-clés: procédure régulière, juridiction, processus de travail, contentieux disciplinaire.

SUMARIO: I. *Introducción.* II. *Metodología.* III. *Resultados.* IV. *Propuestas de bases legislativas para el perfeccionamiento de la normación jurídica de la jurisdicción y la competencia en la solución de los conflictos individuales disciplinarios de los trabajadores civiles de la República de Cuba.* V. *Discusión: aportes del Código de Procesos cubano al proceso disciplinario de trabajo jurisdiccional, a partir del 1o. de enero de 2022.* VI. *Insuficiencias de la legislación procesal jurisdiccional en materia de solución de litigios disciplinarios del trabajo.* VII. *Epílogo.* VIII. *Reconocimientos.* IX. *Referencias bibliográficas.*

I. INTRODUCCIÓN

En la Universidad de La Habana presentamos ante el Tribunal Nacional de Grados Científicos en Ciencias Jurídicas nuestra tesis en opción al grado científico de doctor en ciencias jurídicas: “La jurisdicción, la competencia y los procedimientos disciplinarios en el derecho laboral cubano”, ante-

riormente sólo se habían presentado dos tesis en opción a este grado científico. Defendimos que todos los conflictos disciplinarios del trabajo, comunes,¹ tuviesen apelación y proceso de revisión jurisdiccionales.² Fundamentamos la necesidad del debido proceso en materia de trabajo, había existido en el sistema jurisdiccional cubano, resultado del proceso de institucionalización iniciado en 1976 con la Constitución de la República de Cuba (1976),³ la Ley 7 “De Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral” (1977)⁴ y la Ley de los Órganos Judiciales (1977). La legislación de trámites precisó en su tercera parte “Procedimiento laboral” que regían los principios de celeridad, sencillez, oralidad del procedimiento e impulso de oficio en su sustanciación y el debido proceso, con doble instancia de apelación y proceso de revisión. Reguló en lo que no se opusiera al procedimiento laboral, se aplicarían con carácter supletorio las normas generales de los procesos civiles hasta que en 1990 se eliminara el debido proceso jurisdiccional en materia disciplinaria del trabajo en Cuba.

Circunstancias que determinaron la realización de reformas en la solución jurisdiccional de los conflictos disciplinarios del trabajo en 1990: la primera mitad de la década de 1990 se caracterizó por transformaciones económicas

¹ Conflictos comunes disciplinarios del trabajo: los que se rigen por lo establecido en el Código de Trabajo cubano y no por disposiciones jurídico-normativas de organismos de la administración central del Estado, conocidos como procedimientos disciplinarios especiales.

² Las medidas disciplinarias que el empleador puede imponer a los trabajadores cubanos son: amonestación pública ante el colectivo del trabajador; multa de hasta el importe del 25% del salario básico de un mes, mediante descuentos de hasta el 10% del salario mensual; suspensión del vínculo con la entidad sin retribución, por un término de hasta 30 días; traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por término de hasta un año con derecho a reintegrarse a la plaza; traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador; la separación definitiva de la entidad y la separación del sector o actividad. De éstas sólo se apelaban ante el Tribunal Municipal Popular las medidas que modificaban definitivamente el estatus jurídico del trabajo: traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador y la separación definitiva de la entidad (despido disciplinario); sin embargo, la medida de mayor severidad no se apelaba ante el órgano jurisdiccional: la separación del sector o actividad. Contra lo resuelto en primera instancia por el Tribunal Municipal Popular no procedía recurso alguno ni en la vía administrativa ni en la judicial (no había doble instancia judicial) y el proceso de revisión sólo era posible contra la sentencia del Tribunal Municipal Popular en el litigio por la inconformidad contra la sentencia que revolucionaba la litis por separación definitiva de la entidad (despido disciplinario).

³ Constitución. República de Cuba.

⁴ Ley núm. 7, Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral.

en una economía estatalizada (predominio de la propiedad pública e inexistencia de la propiedad privada). En los centros de trabajo públicos (propiedad estatal) existían plantillas infladas, con exceso de trabajadores, eran declarados disponibles (no despedidos) motivando a la autoridad del trabajo a crear nuevos empleos para los trabajadores afectados por la amortización de sus plazas, un tratamiento salarial diferenciado y compensaciones económicas en correspondencia con el tiempo de servicios prestados y otros requisitos. No se resolvió el problema, sino que lo agravó, desmotivando la productividad del trabajo; se pierde la disciplina del trabajo al estar trabajadores desempeñando su contenido de trabajo y trabajadores sin contenido alguno, en un mismo centro de trabajo, devengando una compensación salarial por haberse declarado disponibles. Se agravó esta situación con la desintegración de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas y la desaparición del campo socialista, del que dependía la economía cubana en más de 90%, unido a medidas extraterritoriales originaron una profunda crisis económica denominada “periodo especial en tiempo de paz”, tuvo un fuerte impacto en la economía nacional. Se privó al país súbitamente del 70% de las exportaciones, se eliminaron las relaciones mutuamente ventajosas desarrolladas con la Unión Soviética y otros países socialistas mediante el Consejo de Ayuda Mutua Económica (CAME). La falta de líneas de créditos para la obtención de materias primas, maquinarias, herramientas, piezas de repuesto y agregados para las ya obsoletas tecnologías de la industria importadas del campo socialista recrudecieron la situación del país. La dirección política del país centró sus esfuerzos en buscar las formas y los métodos para no renunciar a su ideología, reorientar y organizar la crítica situación en el contexto de las relaciones económicas.

Se decide la Reforma Constitucional (1992) a la Constitución de 1976; se reconoció la propiedad de las empresas mixtas, sociedades y asociaciones económicas para garantizar el incremento de la inversión extranjera, y con ello tratar de solventar los agudos problemas económicos sin establecer la propiedad privada, manteniéndose el sistema económico basado en la propiedad pública (estatal) sobre los medios fundamentales de producción; persistía el problema de la falta de empleos para los trabajadores disponibles, por el colapso de la economía cubana provocado por el derrumbe del campo socialista.

Se promulgaron disposiciones jurídicas normativas para: adecuar la jornada de trabajo a la realidad imperante, para incentivar la inversión extranjera, se derogaron un conjunto normas de trabajo en contradicción con la vida económica del país, pero aún no se logró encauzar la disciplina del trabajo. Se in-

crementaron los conflictos disciplinarios en los centros de trabajo (públicos), una excesiva cantidad de procedimientos disciplinarios especiales, diferentes al común, para no permitir a los trabajadores acceder a la vía jurisdiccional de solución de litis y con ello al debido proceso; aumentó la diversidad legislativa sustantiva y adjetiva disciplinaria, no se modificó el Código de Trabajo atemperándolo al momento de crisis, ni se promulgó una Ley de Procedimiento de Trabajo que ofreciera garantías procesales a las partes en contienda. Se decidió modificar la solución jurisdiccional de los litigios del trabajo; se eliminó la segunda instancia de apelaciones en sede judicial provincial y sólo se permitió un proceso de revisión contra el despido disciplinario. Se perdió el debido proceso jurisdiccional de trabajo cubano en 1990.

Motivación para realizar esta investigación: apreciar lo negativo de eliminar el debido proceso jurisdiccional en materia de trabajo, la posibilidad del “error judicial” en los tribunales municipales populares que ponían fin al proceso disciplinario sin posibilidad de corrección, al no ser causal de solicitud de proceso de revisión ante la sala de instancia del Tribunal Supremo Popular cubano. El presidente de la Sala de Trabajo y Seguridad Social del Tribunal Supremo Popular⁵ consideró sobre la eliminación de la doble instancia jurisdiccional de trabajo:

Hubo que decidir si se sacrificaba el principio de la doble instancia o se implantaba la instancia *única*, dando al Tribunal Municipal esta responsabilidad, contra sus decisiones no cabe recurso alguno. Sólo puede establecerse procedimiento de revisión. En la práctica acumulada en Cuba, dentro de los tribunales siempre primó el principio de la doble instancia... Se interpretó como una ficción que dándole al Tribunal Municipal Popular, el carácter de instancia *única* en lo Jurisdiccional, en cierta medida se lograba la doble *instancia*; al existir dos momentos de debate de la litis en el Órgano de Justicia Laboral de Base⁶ y el Tribunal Municipal Popular. Apreciamos en aquel momento, que la trascendencia de lo que se estaba diciendo para el Órgano, como instancia definitiva, para una gran parte de los casos de *disciplina*, era la clave de lo que se quería, disminuir la solución de los conflictos fuera del

⁵ En 2006.

⁶ Instancia prejudicial y obligatoria de solución de conflictos del trabajo, creada en los centros de trabajo e integrada por trabajadores.

centro laboral... Esta realidad no justificaba sacrificar la segunda instancia en lo judicial.⁷

La situación creada afectaba a los trabajadores del sector público con régimen disciplinario común por la ausencia de garantías a su seguridad jurídica y el incremento de los procedimientos disciplinarios denominados especiales que no tenían impugnaciones en otra vía que no fuese la administrativa (en el centro de trabajo o ante un representante del Organismo de la Administración Central del Estado al cual se subordinaba el centro de trabajo); la consecuencia fundamental era fallo a favor del empleador en la gran mayoría de los conflictos del trabajo. Surgieron desigualdades entre los trabajadores y fueron apareciendo otras, motivadas por las condiciones de trabajo, estimulaciones, ingresos, oferta y demanda económica en la concurrencia del mercado y del acceso, por distintas vías, a la moneda libremente convertible.⁸ Comenzó una batalla por lograr la economía eficiente, competitiva, asociada con el desarrollo científico-tecnológico, el crecimiento de sectores tradicionales como el azúcar que debía influir decisivamente en el camino de la recuperación y de nuevas ramas industriales, el redimensionamiento comercial-financiero internacional basado en la rentabilidad de cada ente del sistema empresarial.

Comenzaron, en el siglo XXI, a emitirse criterios sobre las políticas erradas desarrolladas a partir de 1990, el ministro presidente del Banco Central de Cuba en 2005 consideró:

En la URSS, los errores cometidos llevaron al descontento popular, causado, entre otras razones, por el mal funcionamiento de la economía y su efecto en el deterioro del nivel de vida de una gran parte de la población... Esta es la lección histórica que nunca debemos olvidar, si queremos preservar... la nacionalidad cubana...⁹

El movimiento sindical a través de sus congresos alertó sobre el descontento existente entre los trabajadores, por el exceso de procedimientos disciplinarios especiales sin garantías debidas, ausencia del debido proceso ju-

⁷ Martín Sánchez, Antonio Raudilio, "Apuntes para una reforma del sistema de justicia laboral cubano", *Revista Cubana de Derecho*, núm. 23 y 24, p. 4.

⁸ Dólares de los Estados Unidos de América.

⁹ Soberón Valdés, Francisco, "Informe de los resultados económicos del año 2005 y las perspectivas económicas y sociales del 2006", *Periódico Granma*, Suplemento Especial, 23 de diciembre de 2005, p. 12.

risdiccional y la necesidad de revitalizar la disciplina del trabajo que motive mayor productividad y eficiencia y los estudios relacionados con el derecho del trabajo y la seguridad social de posgrado: diplomados, maestrías y doctorados.¹⁰

Aportes:

1. Diagnóstico de la jurisdicción y la competencia en las legislaciones procesales en materia disciplinaria del trabajo y propuestas de bases legislativas para su perfeccionamiento en sede judicial en la solución de los litigios individuales disciplinarios del trabajo.¹¹
2. Los resultados posibilitarían una mayor materialización de los derechos vulnerados en el proceso jurisdiccional, al incrementarse el índice de realización de determinados derechos subjetivos, del nivel técnico-jurídico-doctrinal de las disposiciones jurídicas adjetivas en sede judicial materia de trabajo, el perfeccionamiento de la jurisdicción y la competencia en los tribunales de justicia y la renovación de la justicia de trabajo.
3. Monografía actualizada sobre el proceso jurisdiccional de trabajo cubana que puede ser utilizada como material bibliográfico en estudios de pre y posgrado en ciencias jurídicas.
4. Sistematización histórica de las formas de solución de los conflictos disciplinarios del trabajo, según formas y vías:

¹⁰ La evaluación de esta etapa por el movimiento sindical cubano se realizó a través del XVII Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba, finalizado el 30 de abril de 1996, Palacio de las Convenciones de La Habana, Cuba, tesis (101, 105 y 106) que aprobó: 101: Ahora los sujetos económicos son variados, y se han modificado sus facultades, y este fundamento contractual, junto a los factores de carácter político y ético, debe constituirse en una garantía real de orden, justicia, convivencia y legalidad en cada centro de trabajo, que sea expresión de los objetivos generales que postula y defiende el Estado Revolucionario. 105: Advertimos, al mismo tiempo, la importancia de revitalizar la docencia del derecho laboral, una especialidad que se ha debilitado lamentablemente en los últimos años y que está llamada a desempeñar una función imprescindible en el estudio y la normación de todo el universo de nuestras relaciones de trabajo, cada vez más complejas y cambiantes. 106: (debemos) plantearnos la revisión integral del Código de Trabajo y otras legislaciones laborales vigentes, a fin de ajustarlas a las nuevas realidades y requerimientos de la vida laboral, en *www.cuba.cu*, revisado el 31 de marzo de 2022.

¹¹ En la investigación sólo se valoró el proceso de trabajo en sede judicial de los trabajadores civiles (no se incluyó a los trabajadores militares ni a trabajadores del sector privado), siendo un conflicto disciplinario individual de trabajo porque en Cuba no hay contratos colectivos de trabajo.

Primera: antes de 1958, con justicia alternativa: conciliación y el arbitraje laboral.

Segunda: a partir de 1959 y hasta 1976 con la participación de los trabajadores en la solución de los conflictos individuales disciplinarios de los trabajadores civiles.

Tercera: después de 1976, con el inicio de la institucionalización del país y la reforma del sistema judicial, los tribunales de justicia tienen competencia en materia de trabajo (dos instancias de apelación) y el proceso de revisión para la solución de todos los conflictos disciplinarios.

Cuarta: inicia en 1990 con la eliminación del debido proceso jurisdiccional en materia de trabajo hasta 2019, que se restablece con la Constitución de la República de Cuba.

Quinta: comenzó en 2019 hasta la actualidad, la Constitución de la República de Cuba estableció en su artículo 94: “Toda persona, como garantía a su seguridad jurídica, disfruta de un debido proceso tanto en el ámbito judicial como en el administrativo...”, promulgación de: la Ley “De los tribunales de justicia” y el “Código de Procesos”. Se restablece el debido proceso jurisdiccional en la solución de los litigios disciplinarios del trabajo para los trabajadores del sector público (estatal).

La quinta etapa de la sistematización histórico-jurídica de las formas de solución jurisdiccional de los litigios disciplinarios del trabajo amerita que se valore: si la legislación procesal promulgada en 2021, Código de Procesos, vigente a partir del 1o. de enero de 2022, para la jurisdicción y competencia de los tribunales de justicia materia trabajo, tuvo en cuenta los aportes realizados con esta investigación y ¿cuáles son las insuficiencias de la legislación procesal jurisdiccional cubana en materia de solución de litigios disciplinarios del trabajo?

II. METODOLOGÍA

En el estudio realizado del proceso disciplinario jurisdiccional de trabajo cubano, al analizar el estado del arte en Cuba se apreció la existencia de la tesis doctoral de Zaida Valdés Estrada: “El Convenio Colectivo de Trabajo en Cuba”, siendo la primera que analizó el conflicto colectivo de trabajo, no incluyó el conflicto individual disciplinario del trabajo ni en la vía prejudicial ni en la jurisdiccional. Bibliográficamente, hay trabajos de autores publicados en revistas especializadas, como Antonio Raudilio Martín Sánchez, Héctor Ague-

do Suárez Granda y José J. Chapman Velazco, otros presentados en eventos científicos nacionales e internacionales de la Unión Nacional de Juristas de Cuba, el Tribunal Supremo Popular y tesis de especialidad en Asesoría Jurídica como las de Cristina Colás Regüíferos y Wilfredo Martínez Caballero, analizaron la conceptualización de institutos y categorías del derecho del trabajo, la evidente proliferación de procedimientos disciplinarios especiales, los métodos, vías y formas de solución de conflictos disciplinarios del trabajo y los sistemas o métodos de solución de conflictos en legislaciones extranjeras, pero realizados con un estudios empíricos, muy reducidos, con muestras investigativas que abarcan sólo a un municipio del país, Santiago de Cuba, y sin la utilización del método general de investigación científica: medición con el empleo de técnicas; tampoco realizaron aportes medulares al mejoramiento normativo vigente en materia jurisdiccional y ausencias de pronunciamientos sobre el debido proceso en sede judicial que otorgara garantías procesales a las partes en contienda como garantía a la seguridad jurídica de los trabajadores.

Internacionalmente se valoró el desarrollo conceptual doctrinal sobre: jurisdicción, competencia, proceso y procedimientos de trabajo, autores como J. Montero Aroca y otros consideran la no existencia del proceso de trabajo, al evaluarlo como un “proceso civil especial”, cuestionando su autonomía; autores como José Ceva Sebastia, Ignacio Albiol Montesinos y otros demostraron la autonomía del derecho del trabajo a partir del análisis de su naturaleza jurídica. Compartimos el criterio de Elías González-Posada Martínez,¹² en el sentido de que no puede asegurarse con plenitud la existencia de modelos generales de referencia en la solución de conflictos del trabajo, toda vez que el espacio que ocupe el sistema de relaciones laborales, los sujetos, las relaciones que se establezcan entre ellos y las reglas que se crean, son diferentes en función de variables de naturaleza cultural, política y jurídica, sometidas todas ellas a cambios, según las circunstancias políticas, económicas y sociales.

En los países donde la solución de los conflictos del trabajo concluye en los órganos jurisdiccionales se aprecia el cumplimiento del debido proceso en materia de trabajo, con sus dimensiones: el control constitucional del proceso, la doble instancia (o derecho al recurso), fundamentación del fallo, intervención de un juez independiente, responsable y competente, derecho a audiencia y la oportunidad probatoria.

¹² González-Posada Martínez, Elías González, *La caracterización del conflicto de trabajo y los instrumentos para su solución*, ponencia presentada en el II Congreso Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, abril de 2000, p. 5.

Situación problemática: los sindicatos se pronunciaron por mayores garantías procesales, como necesidad, frente a la existencia de disposiciones jurídicas normativas procesales que no aseguraban el debido proceso jurisdiccional en la solución de los litigios disciplinarios del trabajo.

Problema científico: ¿en qué medida la legislación en materia de jurisdicción y competencia en la solución de los litigios disciplinarios del trabajo para los trabajadores civiles del sector público garantiza la seguridad jurídica por medio del debido proceso?

1. *Objetivos específicos*

- Diagnosticar la calidad de las disposiciones jurídicas normativas procesales para solucionar los litigios individuales disciplinarios del trabajo en el sector público, identificando las posibles insuficiencias a la jurisdicción y la competencia que contradicen los presupuestos teóricos del debido proceso.
- Formular propuestas de perfeccionamiento para las disposiciones jurídicas normativas procesales jurisdiccionales de solución de los conflictos disciplinarios del trabajo que consagran las garantías del debido proceso.

Variable de la investigación: cualitativa y politómica, con el objetivo de analizar el proceso individual disciplinario de trabajo para los trabajadores (hombres y mujeres) del sector público (estatal),¹³ el de mayor incidencia en los tribunales de justicia.

Marco de la investigación: desde el surgimiento de las formas y vías de solución del conflicto de trabajo en el siglo XX hasta 2021.¹⁴

¹³ Cfr. Constitución de la República de Cuba, 2019, título II, “Fundamentos económicos”, artículo 18: “En la República de Cuba rige un sistema de economía socialista basado en la propiedad de todo el pueblo sobre los medios fundamentales de producción como la forma de propiedad principal...”. Artículo 22: “Se reconocen como formas de propiedad las siguientes:

a) Socialista de todo el pueblo: en la que el Estado actúa en representación y beneficio de aquél como propietario”, denominada comúnmente propiedad estatal y en teoría jurídica propiedad pública.

¹⁴ Cfr. Ley núm. 141, Código de Procesos de 2021, entró en vigor el 1o. enero 2022 y es la legislación que modificó el objeto de estudio investigado.

Hipótesis: la legislación procesal jurisdiccional de trabajo, en materia de solución de los litigios individuales disciplinarios de los trabajadores civiles, no ofreció respuestas a un debido proceso por establecer:

- Diferentes formas de resolver los procedimientos disciplinarios, creando diversidad, dispersión legislativa y colisiones normativas.
- Insuficiente respaldo normativo a los principios del debido proceso en materia jurisdiccional de trabajo.
- Carencia de una segunda instancia de apelación jurisdiccional que solucionarían los posibles fallos contrarios a derecho (error judicial) de los tribunales municipales populares como primera y única instancia de apelación judicial.
- Otras deficiencias técnicas normativas.

2. *Métodos generales de la investigación científica teórica*

- a. Del análisis dialéctico: establecer las interrelaciones entre el derecho del trabajo y las variaciones económicas, para precisar los fundamentos económicos y sociales de las disposiciones jurídicas normativas procesales, sus cambios y valorar los impactos en las relaciones de trabajo.
- b. Análisis-síntesis, inducción-deducción: construir los fundamentos teóricos en la investigación, precisar conceptos y teorías generalmente aceptadas por la doctrina, identificando irregularidades y tendencias sobre el tema investigado.
- c. Análisis exegético-jurídico de las normas: formar un diagnóstico sobre las deficiencias fundamentales presentes en las disposiciones jurídicas normativas procesales que regulan la jurisdicción, la competencia y los procedimientos individuales disciplinarios para los trabajadores civiles en el derecho del trabajo.

3. *Métodos generales de la investigación empírica*

- a. Observación en su variante del análisis de documentos teniendo como objetos: informes de la Organización Internacional del Trabajo, resoluciones de los congresos de la Central de Trabajadores de Cuba, memorias de eventos científicos nacionales e internacionales de la Unión Nacional de Juristas de Cuba y el Tribunal Supremo Popular cubano.

- b. Medición: empleándose la técnica de entrevista a expertos con una guía de entrevista, siguiendo un enfoque cualitativo, al solo efecto de valorar criterios de especialistas de reconocido prestigio y autoridad en el tema. La técnica de encuesta destinada para su aplicación a operadores del derecho con el principio de recoger sus criterios sobre aspectos fundamentales del procedimiento judicial en materia de trabajo.
- b. Análisis histórico jurídico de las normas: a partir de determinadas dimensiones, identificar los orígenes de las instituciones jurídicas analizadas, los momentos más importantes de cambios, las regularidades y tendencias en su evolución.
- c. Análisis comparado de las normas: para identificar: diferencias relativas, semejanzas y regularidades en las normas jurídicas que regulan la jurisdicción, la competencia y los procedimientos disciplinarios. Las legislaciones extranjeras se seleccionaron teniendo en cuenta el sistema de derecho, raíces jurídicas comunes y el desarrollo dentro en sus respectivos continentes de sus preceptivas sobre solución de conflictos del trabajo (Alemania, España, Francia); por los aportes realizados a los institutos y categorías del derecho del trabajo, principalmente en el logro de una adecuada justicia (Argentina, Brasil, Costa Rica, Colombia, México y Panamá).

4. *Diseño metodológico*

- a. Por los medios: documental, analiza información descrita sobre el tema objeto de estudio e histórica, eventos pasados y busca relaciones con otros del presente.
- b. Por los conocimientos adquiridos: explicativa, al exponer las razones del porqué del objeto de estudio, y descriptiva, al reseñar rasgos, caracteres o particularidades del objeto estudiado.
- b. Por sus propósitos y finalidades: aplicada.
- c. Tiempo: transversal, en su tipo descriptivo, al analizar el procedimiento jurisdiccional disciplinario trabajo común vigente para el sector público, con rasgos, cualidades y atributos.

III. RESULTADOS

Diagnóstico de la jurisdicción y la competencia en las normas procedimentales disciplinarias de trabajo hasta 2021¹⁵

Primero: el mayor peso por nivel de valoración e importancia otorgada a la justicia del trabajo en materia jurisdiccional recayó en la necesidad de una segunda instancia judicial de solución de los litigios disciplinarios y el perfeccionamiento del Proceso de Revisión. En este resultado están recogidos los criterios fundamentales y códigos regidos por la experiencia profesional que matizan o describen un acercamiento a la jurisdicción, competencia y procedimiento jurisdiccional disciplinario de trabajo; posibilitaría a las partes en contienda refrendar sus derechos, al ser el procedimiento de revisión limitado, a su vez, se valoraría la revisión de las decisiones judiciales de los tribunales inferiores favoreciendo el debido proceso en materia de trabajo disciplinario al establecerse los recursos con el procedimiento adecuado; ofrecimiento de mayor seguridad jurídica; valoración de todos los asuntos de los tribunales municipales populares en materia de trabajo por jueces especializados y de mayor experiencia en la materia; imprimiría mayor dinamismo al procedimiento de trabajo en materia disciplinaria porque la vía prejudicial de solución de conflictos del trabajo, en el centro de trabajo (Órgano de Justicia Laboral) no tiene carácter judicial. Se le otorgaría a las partes la posibilidad de que su caso sea valorado por jueces distintos y especializados en materia de trabajo.

Segundo: proceso de revisión ante la sala de la especialidad del Tribunal Supremo Popular, manteniendo las causales; además, por violación del derecho a la representación y del derecho a práctica de las pruebas admitidas, sin que medie renuncia por la parte promovente; adecuación incorrecta de la medida disciplinaria que la hace injusta y arbitraria; mantenimiento del debido proceso judicial; arbitrariedad, quebrantamiento de forma e injusticia notoria.

¹⁵ De los métodos generales de la investigación científica teórica utilizamos el método general de la investigación empírica, con su técnica de medición, a través de las técnicas de entrevista y encuesta a expertos en temas de trabajo, magistrados del Tribunal Supremo Popular y jueces de los tribunales populares provinciales y municipales de la gran mayoría del país, agradecemos para este empeño el apoyo de los magistrados de la Sala del Trabajo y de la Seguridad Social y en especial al que fue su presidente, Antonio Raudilio Martín Sánchez, para potenciar los resultados obtenidos.

Tercero: necesidad de perfeccionarse el actual sistema de justicia del trabajo fundamentado en: rescatar la experiencia acumulada en las salas de Trabajo y de la Seguridad Social de los tribunales provinciales populares; creación de una legislación única y específica para la materia disciplinaria, sustantiva y adjetiva; mantenimiento y perfeccionamiento de la vía prejudicial de solución de conflictos disciplinarios del trabajo; intervención más activa de la Fiscalía General de la República en el procedimiento disciplinario de trabajo; logro de la unidad legislativa; otorgamiento de una mayor competencia de trabajo a los tribunales municipales populares y las salas del Trabajo y de la Seguridad Social de los tribunales provinciales populares y del Tribunal Supremo Popular con jueces profesionales especializados; restablecimiento del principio de la doble instancia judicial; eliminación de la dispersión legislativa y disminución de los procedimientos especiales; la promulgación de un nuevo Código de Trabajo y de una Ley de Procedimiento del Trabajo; establecimiento de recursos de apelación en la primera y segunda instancia judicial en materia de trabajo disciplinaria; para la adecuada valoración de la función jurisdiccional se deberá delimitar las vías de solución de conflictos: las formas de resolución de conflictos en la vía prejudicial nunca asumen competencia de la vía judicial, agotada ésta puede el procedimiento iniciarse ante la jurisdicción correspondiente según la competencia asignada a la sala.

Cuarto: el proceso de trabajo en vía judicial es uno con varios procedimientos, como el disciplinario establecido por acto normativo del Estado que garantice la seguridad jurídica de los trabajadores.

Existirán procedimientos disciplinarios especiales, administrativos de trabajo, pero no debe ser la tendencia, con sus instancias de apelación (como mínimo dos y derecho de recursos) y su procedimiento de revisión.¹⁶

Quinto: los procedimientos de solución de conflictos individuales disciplinarios de los trabajadores civiles en los tribunales populares, a los cuales pertenece por entero la jurisdicción deben establecerse por normas de rango superior del Estado, independientemente, existiendo la vía extrajudicial obligatoria antes de acudir a los tribunales de justicia, lo cual favorece la tutela judicial efectiva del debido proceso. De mantenerse la tendencia de normar por un organismo de la Administración Central del Estado o entidad el procedimiento disciplinario para un sector determinado seguirá aumentando la

¹⁶ Tendencia surgida con la Real Orden 1,326 del 25 septiembre 1888 sobre procedimiento contencioso administrativo, el primero oficialmente en la materia, que establecía el recurso de alzada ante la autoridad superior, se podría recurrir en queja y se estableció el recurso de nulidad. Legislación colonial española.

diversidad legislativa, las formas de solución de los conflictos del trabajo, la pérdida de la sistemática interpretativa de la norma jurídica disciplinaria, su adecuado conocimiento y aplicación, contradicciones interpretativas, lagunas intertemporales; se dificultará la aplicación de la norma procesal, manifestándose falta de unidad sistémica al eliminarse garantías procesales.

IV. PROPUESTAS DE BASES LEGISLATIVAS PARA EL PERFECCIONAMIENTO DE LA NORMACIÓN JURÍDICA DE LA JURISDICCIÓN Y LA COMPETENCIA EN LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DISCIPLINARIOS DE LOS TRABAJADORES CIVILES DE LA REPÚBLICA DE CUBA

I. La conceptualización de la disciplina del trabajo cubana, con carácter educativo, incorporará la necesaria reinserción social del individuo, mediante el trabajo correccional con y sin internamiento, en una entidad de trabajo.

II. El proceso de trabajo es uno, con diferentes procedimientos, con las mismas garantías de seguridad jurídica.

III. El poder disciplinario debe ser exclusivamente del empleador, quien con la medida disciplinaria origina el conflicto de trabajo que puede convertirse en litigio de trabajo al acudir a la vía jurisdiccional de solución de litigios disciplinarios del trabajo.

IV. La jurisdicción y competencia de los tribunales de justicia debe ser puesta en vigor por disposición jurídica normativa del Estado, ley o decreto ley, únicas que expresan y delegan la jurisdicción como potestad dimanante de la soberanía del Estado.¹⁷

V. La forma de solución del conflicto individual disciplinario del trabajo será una: prejudicial obligatoria ante el órgano de justicia laboral creado, cuando no exista un procedimiento disciplinario especial.

VI. En el procedimiento jurisdiccional debe apreciarse los elementos conceptuales y dimensiones del debido proceso en materia de trabajo disciplinario:

¹⁷ La Asamblea Nacional del Poder Popular es el órgano supremo del poder del Estado (artículo 102 constitucional); el Consejo de Estado es responsable ante la Asamblea Nacional del Poder Popular y rinde cuenta ante ésta (artículo 120 constitucional). La Asamblea Nacional del Poder Popular emite leyes y el Consejo de Estado decreto-leyes (artículo 165 constitucional).

- a. Los tribunales municipales populares y las salas del Trabajo y de la Seguridad Social de los tribunales provinciales populares serán instancias de apelación en materia disciplinaria.
- b. Se establecerá el derecho a la doble instancia de apelación judicial: la primera ante los tribunales municipales populares y la segunda ante los tribunales provinciales populares, considerando:
 - El juez del Tribunal Municipal Popular que se va calificando con los años de experiencia podrá ser promovido a la segunda instancia de apelación, lo que disminuirá la desestimulación por la materia trabajo y las peticiones de cambios de especialidad.
 - El posible error judicial de la primera instancia judicial podrá ser subsanado en la segunda instancia judicial de apelación en materia disciplinaria del trabajo, al posibilitarse una vía más de apelación, eliminándose el estado de indefensión para las partes litigantes.
 - En la segunda instancia de apelación deberán estar los jueces de mayor calificación y experiencia, se podrán recurrir en apelación todas las resoluciones de los tribunales municipales populares con competencia disciplinaria del trabajo.
 - Se establecerá el procedimiento de revisión ante la sala de la especialidad del Tribunal Supremo Popular contra todas las resoluciones firmes en materia disciplinaria de las salas de lo Laboral y de la Seguridad Social de los tribunales provinciales populares.

V. DISCUSIÓN: APORTES DEL CÓDIGO DE PROCESOS CUBANO
AL PROCESO DISCIPLINARIO DE TRABAJO JURISDICCIONAL,
A PARTIR DEL 10. DE ENERO DE 2022

- a. Adecuada regulación jurídica normativa del concepto proceso:

El proceso consiste, fundamentalmente, en llevar el litigio ante el juez, o también, en devolverlo en su presencia. Ello explica, en primer lugar, el estrechísimo contacto entre las nociones de proceso y litigio, y la facilidad y la costumbre de confundirlas entre sí. La distinción consiste en que el proceso no es litigio, sino que lo reproduce o lo representa ante el juez o, en general,

ante el oficio. El litigio no es el proceso, pero está en el proceso; ha de estar en el proceso si el proceso ha de servir para componerlo...¹⁸

...en sentido jurídico estricto el término proceso sólo puede utilizarse con referencia a la actividad jurisdiccional.¹⁹

Establecimiento de la doble instancia o derecho al recurso del debido proceso judicial: el Código de Procesos instituye: el ejercicio de la jurisdicción corresponde exclusivamente a los tribunales de justicia,²⁰ implantó el Proceso Sumario del Trabajo y de la Seguridad Social.²¹ El Acuerdo 277 del 16 de diciembre de 2021 del Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular de la República de Cuba²² adoptó la modificación de la denominación, sede y competencia de las estructuras de los tribunales de justicia y de esta forma restablece el debido proceso de trabajo al otorgar competencia en la materia a los tribunales municipales y provinciales populares, los que en procedimientos disciplinarios serán sólo de apelaciones.

- b. El Código de Procesos otorgó competencia²³ a los tribunales municipales populares, para conocer, en materia del Trabajo y de la Seguridad Social, de las demandas con causa en la aplicación de las medidas disciplinarias, excepto la de separación del sector o actividad²⁴ (primera instancia de apelación jurisdiccional) y como competencia de los tribunales provinciales populares en materia de trabajo y seguridad social: las inconformidades con la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad y los recursos de apelación contra las

¹⁸ Carnelutti, Francisco, *Sistema de derecho procesal civil*, Argentina, Unión Tipográfica, Editorial Hispano Americana, 1944, t. II, p. 3.

¹⁹ Montero Aroca, J. *et al.*, *Derecho jurisdiccional*, 3a. ed., Barcelona, José María Bosch Editor, 1993, pp. 17-34.

²⁰ Artículo 15, Ley 141, Código de Procesos de 2021.

²¹ *Ibidem*, capítulo IV, "Proceso sumario del Trabajo y de la Seguridad Social".

²² *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, extraordinaria, núm. 10, 28 de enero de 2022, pp. 509-540.

²³ Ley 141, Código de Procesos de 2021, artículo 21: Corresponde a los tribunales, en materia del trabajo y de la seguridad social, conocer de:

- a) Los conflictos individuales con causa en la aplicación de medidas disciplinarias y en vulneración de los derechos del trabajo;
- b) las reclamaciones sobre seguridad social;
- c) los asuntos de jurisdicción voluntaria relativos al trabajo.

²⁴ Artículo 24.3 inciso a), Ley núm. 141, Código de Procesos de 2021.

resoluciones definitivas adoptadas por el Tribunal Municipal Popular²⁵ (segunda instancia de apelación jurisdiccional).

- c. Se establece el *proceso de revisión*, del cual es competente exclusivamente, el Tribunal Supremo Popular. La competencia en materia de Trabajo y Seguridad Social, general, es por razón del lugar, no procede la sumisión de parte:

En los conflictos de esta materia, con causa en infracciones disciplinarias o violaciones de los derechos del trabajo y de la seguridad social a corto plazo, es competente, por razón del territorio, el tribunal del lugar donde radique el centro de trabajo o establecimiento en el que se ejecuten habitualmente las actividades de trabajo.²⁶

VI. INSUFICIENCIAS DE LA LEGISLACIÓN PROCESAL JURISDICCIONAL EN MATERIA DE SOLUCIÓN DE LITIGIOS DISCIPLINARIOS DEL TRABAJO

1. No se promulgó la Ley del Proceso de Trabajo o Ley de Procedimientos del Trabajo. El Código de Procesos uniforma los procesos para el conocimiento y solución de los asuntos de las materias civil, familiar, mercantil, del trabajo y de la seguridad social, así como la ejecución de las resoluciones judiciales recaídas en ellos;²⁷ después de 1976 fue supletorio el proceso civil en el proceso de trabajo.²⁸ Se tuvo una legislación de trámites de trabajo: la Ley 759 “De Procedimiento Laboral” de 1960, estableció que la solución de los conflictos y cuestiones que surgían como consecuencia directa o indirecta de las relaciones de trabajo entre las partes de la relación jurídica laboral quedaban sometidas a la jurisdicción y competencia del Ministerio del Trabajo (autoridad del trabajo) y pudo valorarse la promulgación de una ley de trámites propia para esta rama del derecho. Compartimos, de la doctrina jurídica,

²⁵ *Ibidem*, artículo 25.3, incisos a) y c).

²⁶ *Ibidem*. Libro primero, parte general, capítulo III, “Criterios para determinar la competencia”, sección segunda, “Competencia por razón del lugar”, artículo 32.1 y 32.2.

²⁷ *Ibidem*, artículo 1.1.

²⁸ *Cfr.* La derogada Ley núm. 7, Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral, de 1977, establecía en su artículo 696, segundo párrafo: “En todo lo que no se oponga a lo establecido en los preceptos de esta tercera parte, se aplicarán con carácter supletorio las normas generales reguladoras del proceso civil”.

la existencia de principios comunes con el proceso civil²⁹ y principios propios que matizan la especificidad y necesidad de un proceso de trabajo independiente legislativamente con sus procedimientos, con jueces especializados, no sólo para llegar al fondo del asunto, sino también para poder resolver conforme a los principios procesales del trabajo. Otra vez, al establecerse en una legislación de procesos de alto contenido civil el proceso de trabajo y denominarlo “Sumario” (sin tener en cuenta que este procedimiento es principalmente para los usos civiles o penales),³⁰ el proceso jurisdiccional de trabajo cubano no logra una mínima independencia:³¹

...el camino recorrido en función de estructurar una teoría general del derecho procesal, válida para toda la disciplina, ha estado preñada de innumerables dificultades, escollos que aún no están totalmente desbrozados, a pesar que actualmente la oposición no se presenta como un enfrentamiento doctrinal directo, sino más bien como una inercia por dejar las cosas como están, que no es otra cosa que la originaria división entre el procesal civil por una parte y el procesal penal por la otra, cada uno de ellos con su teoría propia.

Bajo esta concepción estatista, no merece la pena hablar de los otros procesos, que, como el administrativo, el laboral o el mercantil, carecen de

²⁹ Imparcialidad, audiencia de las partes y contradicción, igualdad, buena fe, principio dispositivo, aportación de parte y publicidad.

³⁰ Es característico del proceso jurisdiccional de trabajo su celeridad, oralidad y sencillez, garantizando una audiencia con las garantías jurídicas del debido proceso, no es un proceso especial como lo es el “Sumario” cuyo fin es proteger derechos patrimoniales, crediticios, determinados tipos de contratos civiles y aspectos de mero trámite penales. El proceso jurisdiccional de trabajo cubano es público; el “Sumario” se opone al plenario y los medios probatorios están limitados. En el proceso jurisdiccional de trabajo hay concentración de actos (con la demanda escrita se presentan las pruebas) pero no se limitan los testigos ni las pruebas periciales, que este tipo procesal tenga coincidencias con el “Sumario” no significa que sea igual. La sentencia puede combatirse en segunda instancia judicial (derecho al recurso del debido proceso) y sólo se admite el proceso de revisión contra las sentencias firmes de las salas de instancia.

³¹ La Ley núm. 141, Código de Procesos, de 2021, sigue reafirmando esta posición. En su título II, “Proceso sumario”, capítulo I, “Disposiciones generales”, precisó: materias civil y familiar (capítulo I), alimentos (capítulo II), ejercicio de la capacidad jurídica y la provisión de apoyos y salvaguardias (capítulo III), trabajo y de la seguridad social (capítulo IV). El último artículo del capítulo IV, el 579, establece: “En todo lo no previsto expresamente en este capítulo, se aplican las reglas del proceso sumario”.

una argumentación teórica y conceptual que sirva de precedente a la parte procesal especial.³²

“[N]o existe proceso laboral. El estudio del origen del proceso laboral sirve, sin más, para demostrar que se trata de un proceso civil especial, teniendo en cuenta los principios que informan este proceso”.³³ Con este Código de Procesos continúa sin independencia ni autonomía propia el proceso jurisdiccional de trabajo cubano, convertido en un tipo procesal civil especial.

2. El Código de Procesos regula en su artículo 4.1: En la tramitación y decisión de los casos sometidos a su conocimiento, los tribunales resuelven de conformidad con lo dispuesto en:

- la Constitución de la República;
- los tratados internacionales en vigor en el país;
- las leyes y otras disposiciones normativas;
- las interpretaciones y otros pronunciamientos que, sobre las leyes, realicen la Asamblea Nacional del Poder Popular y el Consejo de Estado;
- las disposiciones dictadas por el Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular para establecer una práctica judicial uniforme en la interpretación y aplicación de la ley;
- los principios generales del derecho³⁴ y otros establecidos en el presente Código.

En relación con los tratados internacionales, la Constitución de la República de Cuba refrendó los relacionados a la prohibición del trabajo infantil.³⁵ En una economía diversificada a partir de 2019 con la promulgación de la nueva Constitución de la República de Cuba, con propiedad privada,³⁶ empresas fa-

³² Mendoza Díaz, Juan, “Hacia una concepción unitaria del derecho procesal en Cuba”, *Revista Cubana de Derecho*, núm. 26, julio-diciembre de 2005, p. 4.

³³ Montero Aroca, Juan *et al.*, *Derecho jurisdiccional*, *cit.*, p. 466.

³⁴ Hernández Marín, Rafael, *Introducción a la teoría de la norma jurídica*, Madrid, Ediciones Jurídicas y Sociales, 1998, pp. 91 y 92: “...los principios generales del derecho son entendidos como cuasi conceptos o cuasi proposiciones; y se sostiene que dichas entidades existen e informan o inspiran las normas jurídicas legales, aunque el legislador no los haya formulado expresamente, o no los haya formulado expresamente con toda su amplitud”.

³⁵ *Cfr.* Constitución de la República de Cuba de 2019, título V, “Derechos, deberes y garantías”, artículo 66: “Se prohíbe el trabajo de las niñas, los niños y los adolescentes”.

³⁶ *Ibidem.* Formas de propiedad, artículo 22, d) “privada: la que se ejerce sobre determinados medios de producción por personas naturales o jurídicas cubanas o extranjeras; con un papel complementario en la economía”.

miliares y creación de las MIPYMES privadas y estatales (o públicas), no hay pronunciamientos en ninguna legislación cubana sobre la necesidad de eliminar cualquier forma de trabajo forzoso, convenios ratificados por Cuba.³⁷

Entre las medidas disciplinarias que dan surgimiento al conflicto de trabajo están: el traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por término de hasta un año con derecho a reintegrarse a su plaza y el traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o en condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador.

El Comité Especial de Trabajo Forzoso de Naciones Unidas-OIT en su informe de 1953 (Conferencia Internacional del Trabajo, 2007) consideró la necesidad de examinar la problemática que originaban las medidas disciplinarias dictadas por órganos jurisdiccionales y autoridades administrativas para castigar a los trabajadores que se habían ausentado del trabajo sin motivo justificado, llegaban tarde al trabajo con demasiada frecuencia, habían cometido faltas por negligencia, para los incumplidores, los que no respetaban las normas laborales establecidas o se habían negado a aceptar su traslado a otros lugares de trabajo.³⁸

Esas dos medidas disciplinarias son resultado de los nuevos problemas relacionados con la libertad de empleo o el trabajo forzoso entre 1950 y 1970, periodo de la guerra fría, de alta y constante preocupación para la OIT por la promulgación de leyes de vagos³⁹ y maleantes, discriminatorias, que exigían

³⁷ El Convenio sobre el Trabajo Forzoso núm. 29 de 1930, entró en vigor el 1o. de mayo de 1932, Cuba lo ratificó el 20 de julio de 1953. El Convenio núm. 105, de 1957, sobre la abolición del trabajo forzoso entró en vigor el 17 de enero de 1959; Cuba lo ratificó el 2 de junio de 1958.

³⁸ *Cfr.*: Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, núm. 105, de 1957, artículo 1: Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio (Cuba lo ratificó el 2 junio 1958) se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio: c) como medida disciplinaria en el trabajo.

³⁹ La Ley 1231 de 16 marzo 1971 (derogada) se conoció en Cuba como “ley contra la vagancia”, consideró la vagancia como índice de peligrosidad y delito, posteriormente la Ley 1267 de 8 marzo 1974 (derogada) adiciona al artículo 2 de la Ley 1166 Ley de Justicia Laboral de 23 septiembre 1964, como causal de medida disciplinaria, el inciso j) el homosexualismo ostensible y otras conductas socialmente reprochables que proyectándose, inciden nocivamente en la educación, conciencia y sentimientos públicos y en especial de la niñez y la juventud por parte de quienes desarrollen actividades culturales o artísticas-recreativas desde centros de exhibición o difusión. En esos casos se imponía al trabajador la medida de separación definitiva del puesto de trabajo o cargo o la de traslado definitivo a otro puesto o cargo, dentro o fuera

trabajo obligatorio en los países del bloque comunista y aún se mantienen en la legislación sustantiva cubana en materia de trabajo.⁴⁰

Muy discutido del anteproyecto de ley del Código de los Procesos, materia de trabajo, fue el de los principios. Este autor consideró y siempre expuso la necesidad de que estuviesen plasmados en el proceso de trabajo los principios de esta rama autónoma del derecho, pero no fructificaron nuestras opiniones. La legislación de trámites —derogada—⁴¹ instituyó los principios que regían en todos los procesos laborales: celeridad, sencillez, oralidad del procedimiento e impulso de oficio en su sustanciación;⁴² a esta legislación le criticamos siempre las confusiones que tuvo entre proceso y procedimiento, pues la tercera parte debió denominarse “Del proceso laboral” y los principios enunciados ser del proceso no de los procedimientos; sin embargo, no es objeto de discusión que la tutela procesal del trabajador es en extremo necesaria, las desigualdades entre empleadores y trabajadores se agravan cuando éstos litigan, razón por la cual el esquema del proceso laboral se estructura para lograr el equilibrio mediante la tutela o protección del más débil.

No podemos valorar que todos los principios puedan ser aplicables al proceso de trabajo, es coincidente en la literatura procesal encontrarnos, como regla general, al demandante con la carga de la prueba, que estudiamos desde el Código de Justiniano,⁴³ pero en el proceso de trabajo, en materia disciplinaria, esta regla es excepcional, ya que es el demandado (empleador) el que tiene la carga de la prueba, quien de no probar las faltas disciplinarias del trabajador prevalecerá la pretensión del trabajador de exoneración o modificación de su medida disciplinaria.

del centro de trabajo en el que la actividad laboral no tuviese las características señaladas en el referido inciso j) del artículo 2 de esa Ley. Para hacer efectiva la rehabilitación era necesario que no se hubieran cometido, dentro de plazos establecidos, nuevas violaciones de la disciplina laboral y, en su caso, que existiera evidencia de haber cesado real y efectivamente la conducta a que alude el inciso.

⁴⁰ Rodríguez Coquet, Roberto Jesús, “Diagnóstico de la jurisdicción y la competencia en las normas procedimentales de solución de conflictos individuales disciplinarios del trabajo en el sector estatal cubano: el debido proceso y sus afectaciones”, *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 3, núm. 5, primer semestre, enero-junio de 2021, p. 21.

⁴¹ Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral de 1977, tercera parte, “Del procedimiento laboral”, artículos del 738 al 996.

⁴² *Ibidem*, artículo 696.

⁴³ “Actore non probante, qui convenitur, et si nihil ipse praestet, obtinebit” (no probando el actor, ganará el demandado, aunque nada hubiere alegado), “actore non probante, reus est absolvendus” (si el actor no prueba, hay que absolver al reo) en lib. II, tít. I, Ley 4a.

Principios generales del derecho y otros deben observarse en el proceso de trabajo cubano: el Código de Trabajo vigente⁴⁴ que debía ser una legislación sólo sustantiva, estableció los principios que rigen en la solución de los conflictos del trabajo⁴⁵ y aunque consideró como tales los principios del proceso de trabajo al no plasmarlos en la legislación de procesos vigentes, estamos presentes ante la máxima “donde la ley no distingue no cabe distinción” y no es viable plasmar en un litigio en materia de trabajo como fundamentos de derecho, en la apreciación de un principio determinado, la legislación que regula el conflicto de trabajo, que se ventila en la vía prejudicial obligatoria de solución de conflictos y al llegar a la vía judicial ese conflicto se convierte en litigio. No hay enunciación por disposición jurídica normativa de: ¿cuáles son los principios del proceso jurisdiccional de trabajo cubano?

Consideramos: principios generales del derecho en el proceso de trabajo que deben observarse: *nulla poena sine lege*, *non bis in idem* y *nullum crimen sine lege*. Los principios informadores serían: “...aquellos que orientan al intérprete en defensa de la parte que tradicionalmente se ha considerado menos protegida en la relación laboral, y en este sentido se mencionan los cuatro siguientes:

1. Principio pro operario.
2. Principio de norma más favorable.
3. Principio de condición más beneficiosa.
4. Principio de irrenunciabilidad.⁴⁶

En nuestro entorno jurídico y cultural apreciamos:

La doctrina “juslaboralista” del continente ha sostenido una gama de principios a los que ha otorgado el valor de sostén del derecho procesal del trabajo. Su enunciación se vincula necesariamente con el análisis de los problemas actuales de la justicia del trabajo y las propuestas que pueden efectuarse en aras de una insoslayable modernización. Se ha dicho entonces, que el procedimiento laboral se apoya en las ideas de impulso procesal de

⁴⁴ Ley núm. 116, Código de Trabajo de 2013.

⁴⁵ *Ibidem*. Artículo 168: En la solución de los conflictos de trabajo rigen los principios procesales siguientes: inmediatez, comparecencia de las partes, celeridad, sencillez, impulso de oficio, oralidad, publicidad, respeto a la legalidad, intermediación.

⁴⁶ Gómez de Liaño, F. *et al.*, *Derecho procesal laboral*, Oviedo, Fórum, 1990, p. 120.

oficio, gratuidad, intermediación, concentración procesal, *in dubio pro operario*, búsqueda de la verdad real y celeridad.⁴⁷

Los principios del proceso de trabajo,⁴⁸ coincidentes en la literatura jurídica que compartimos son:

Principio de oralidad:

...partiendo de la necesaria garantía de igualdad real de las partes litigantes en el proceso, los diferentes sistemas jurídicos de nuestro ámbito cultural se inclinan por mantener que en el procedimiento laboral prime la oralidad sobre la escritura, conclusión ésta de la que se derivan las restantes notas que caracterizan el citado procedimiento, y que son: la celeridad, la intermediación y la concentración, de las que a su vez se deducen otras características no por adjetivas menos importantes. Es curioso constatar en este punto, por cierto, que tales principios básicos del procedimiento laboral se han venido perpetuando a lo largo del tiempo, y ello pese a los cambios, incluso de régimen político, conocidos en los diferentes países de nuestro entorno.⁴⁹

Principio de celeridad: “Primera derivación del principio de oralidad... por el que se aspira a eliminar las trabas que para la tutela judicial efectiva supone la administración premiosa de justicia” (Montoya). En definitiva, la adopción de la oralidad como criterio de desarrollo procesal conduce directamente a la simplificación y a la rapidez del procedimiento (Rodríguez Piñero).

La importancia del principio expuesto se hace patente cuando comprobamos que para muchos procesalistas “la celeridad y brevedad en el proceso constituye «el objetivo primordial perseguido en el proceso especial de trabajo» (Rodríguez Piñero que cita a Hinojosa, Mendoca Lima, Russomano)”.⁵⁰

Principio de intermediación:

Por intermediación se entiende en general “la directa relación entre juzgador y partes” (Montoya). En concreto, a través del principio de intermediación se

⁴⁷ Sappia, Jorge, *Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo*, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Proyecto CIMT – OIT, Documento de Trabajo 149, Oficina Internacional del Trabajo, Lima, 2002, p. 17, disponible en: <http://white.oit.pe/cimt/nn/documentos/149e.pdf>, consultado el 1o. de abril de 2022.

⁴⁸ Sagardoy Bengoeche, Juan A. a: “El proceso laboral: principios informadores”, disponible en: <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/47.pdf>, p. 7, consultado el 1o. de abril de 2022.

⁴⁹ *Idem*.

⁵⁰ *Ibidem*, pp. 8 y 9.

destaca la necesidad de que el juez que debe pronunciar la sentencia haya asistido a la práctica de las pruebas de las que saca su convencimiento y haya entrado en relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos, con los objetos del juicio, de forma que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y las condiciones de los sitios y cosas litigiosas, fundándose en la impresión inmediata recibida de ellos, y no en referencias ajenas (Montero Aroca, que sigue a Chiovenda). El principio de inmediación conduce obligatoriamente a determinadas y muy importantes consecuencias, como son el protagonismo del juzgador en el proceso, y la imposibilidad de su sustitución por otro.⁵¹

Principio de concentración:

[C]omo consecuencia del predominio de la oralidad, se acepta generalmente que el procedimiento laboral viene presidido por el principio de concentración, lo que conlleva, desde una perspectiva temporal, que “los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interrumpidos” (Montoya), o que, de existir tales plazos, sean los más breves posibles, y, desde el punto de vista procesal, que las partes aporten en el juicio la totalidad del material del proceso (Rodríguez Piñero)... Con relación al contenido del proceso, la concentración significa que todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales, no impiden la entrada en el fondo del asunto, no provocan un procedimiento independiente y son resueltas en el momento de la sentencia definitiva (Montero Aroca, que sigue a Klein)... En general, pues, puede afirmarse que la concentración es el aspecto temporal de la inmediación (Rodríguez Piñero), a la que antes nos referimos.⁵²

Principio de gratuidad: tiene como fundamento la posición de inferioridad del trabajador, lo cual provoca una legislación tuitiva de sus intereses, estableciéndose una presunción *iuris et de iure* de insuficiencia económica para afrontar los gastos y costas del proceso.⁵³

Principio del impulso judicial:

...se señala también con dos principios: impulso de parte o impulso oficial. Según el primero el proceso avanza a instancia de parte, pues son éstas

⁵¹ *Idem.*

⁵² *Ibidem*, p. 12.

⁵³ “Principios del proceso laboral”, disponible en: <http://www.ub.es/dtss/asignaturas/programas/dpt/leccion3/esquema.htm>, consultado el 1o. abril de 2022.

las que deben de solicitar del juez que declare terminada una fase procesal y que abra la siguiente; cuando rige el segundo (entonces se dice también de oficio) el órgano jurisdiccional dicta las resoluciones precisas para hacer avanzar el proceso sin necesidad de petición de parte.⁵⁴

Principio protectorio: su finalidad es proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana, se orienta a equilibrar las diferencias existentes entre el trabajador y el empleador. Se manifiesta mediante tres reglas: *in dubio pro operario*;⁵⁵ norma más favorable y principio de irrenunciabilidad.⁵⁶

Compartimos los razonamientos de Marisol Pérez Sagarna: “...el principio de primacía de la realidad, no tiene un valor absoluto en el proceso laboral porque éste debe funcionar en concordancia con las reglas del proceso”⁵⁷ y

...este principio (lealtad procesal) contribuye a hacer efectivo el principio de veracidad. Algunos tratadistas al referirse al mismo, lo denominan principio de probidad o buena fe. Consiste en el deber de decir la verdad en el proceso. Lo que se busca es evitar que se empleen actitudes que no conduzcan al cumplimiento de la finalidad en una adecuada administración de justicia.⁵⁸

3. Dispersión legislativa procesal y procedimental en materia de trabajo:

— El conflicto de trabajo se regula en el Código de Trabajo⁵⁹ y su Reglamento,⁶⁰ siendo criticable que ambas legislaciones sustantivas ten-

⁵⁴ Montero Aroca, Juan *et al.*, *Derecho jurisdiccional*, *cit.*, p. 546.

⁵⁵ Expresión latina; significa que cuando el juzgador tenga dudas acerca de quién tiene la razón, la misma debe resolverse a favor del trabajador por ser la parte más débil en la relación de trabajo, puede interpretarse en términos amplios, si se acepta que todo tipo de duda, incluso la que tenga que ver con los hechos, favorece al trabajador, procesalmente sólo está permitido resolver la duda a favor del trabajador, cuando se origine en la interpretación de las normas ya sean legales o convencionales.

⁵⁶ Pérez, Marisol, “Principio protectorio y principio de irrenunciabilidad”, disponible en: <http://marisolperezsagarna.blogspot.es>, pp. 1- 3, consultado el 31 marzo de 2022.

⁵⁷ *Ibidem*, p. 5.

⁵⁸ *Ibidem*, p. 8.

⁵⁹ Ley núm. 116, del 20 de diciembre de 2013, capítulo XIII, “Solución de conflictos de trabajo”.

⁶⁰ Decreto núm. 326, Reglamento del Código de Trabajo, capítulo XIII, “Solución de conflictos de trabajo”, del 12 de junio de 2014.

- gan regulaciones procesales —causa fundamental— la inexistencia de una legislación específica procesal de trabajo cubana.
- El Proceso Sumario del Trabajo y de la Seguridad Social se establece en el Código de Procesos de 2021.
 - La Ley 140 de los tribunales de justicia de 2021⁶¹ en su capítulo II, “Sistema de tribunales de justicia”, establece la jurisdicción de éstos.
 - El Acuerdo 277 de 2021 del Tribunal Supremo Popular modificó la denominación, sede y competencia de las estructuras de los tribunales de justicia en todo el país.
 - El Acuerdo 87 de 2022 del Tribunal Supremo Popular establece las disposiciones sobre el ejercicio de la función judicial y el sistema de tribunales de justicia (entre otros asuntos y procedimientos).

4. Lagunas intertemporales (conflicto de leyes en el tiempo).⁶² El Código de Procesos no derogó los artículos procesales y procedimentales vigentes de otras legislaciones:

<i>Legislaciones en conflicto</i> (artículos)	
<i>Código de Trabajo</i>	<i>Código de Procesos</i>
174: El Órgano de Justicia Laboral es primera y única instancia de reclamación (en medidas disciplinarias que no cambian el estatus jurídico del trabajador).	24.3: El Tribunal Municipal Popular conoce, en materia del trabajo... a) Las demandas con causa en la aplicación de las medidas disciplinarias.
176: Contra lo resuelto por los tribunales municipales populares en materia de disciplina... no procede recurso en lo administrativo, ni en lo judicial.	25.3: El Tribunal Provincial Popular conoce, c) los recursos de apelación contra las resoluciones definitivas adoptadas por el Tribunal Municipal Popular.

⁶¹ *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, ordinaria, núm. 137, del 7 de diciembre de 2021.

⁶² Hernández, Rafael, *Introducción a la teoría de la norma jurídica*, cit. “El diagnóstico que gran parte de la doctrina realiza del problema descrito es el siguiente: hay un conflicto entre los dos enunciados jurídicos... dado que éstos establecen consecuencias incompatibles u opuestas para el mismo caso... Es un ejemplo de lo que la propia doctrina jurídica denomina “conflicto de leyes en el tiempo”, p. 471. “...aparece el conflicto: dos enunciados jurídicos que regulan el mismo caso de forma incompatible”, p. 472.

178: Las partes pueden solicitar procedimiento de revisión ante el Tribunal Supremo Popular, contra las sentencias firmes dictadas por los tribunales municipales populares... si la medida inicial impuesta es la separación definitiva de la entidad...	26: El Tribunal Supremo Popular conocerá: c) los procesos de revisión. ⁶³ 441: las resoluciones firmes sólo pueden ser examinadas mediante el proceso de revisión...
Reglamento del Código de Trabajo, artículo 181: El trabajador (o el empleador)... pueden solicitar un procedimiento de revisión (contra la medida disciplinaria de separación del sector o actividad) ante el jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección o el cuadro ⁶⁴ en quien éstos deleguen...	25.3: (El Tribunal Provincial Popular conoce), a) Las inconformidades con la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad (del cual no es competente el Tribunal Municipal Popular). ⁶⁵

FUENTE: elaboración propia.

VII. EPÍLOGO

Las nuevas disposiciones jurídicas normativas para la solución de los litigios individuales disciplinarios del trabajo en la República de Cuba, vigentes a partir del 1o. de enero de 2021, en parte, tuvieron presentes los resultados de esta investigación, el principal: la regulación jurídica del debido proceso en los tribunales de justicia para la solución de todos los litigios del trabajo, incluyendo los disciplinarios, cumpliéndose el artículo 94 constitucional: “Toda persona, como garantía a su seguridad jurídica, disfruta de un debido proceso tanto en el ámbito judicial...” y con ello la eliminación del error judicial.

⁶³ Se origina el proceso de revisión al impugnarse cualquier resolución judicial firme, sin distinguir tipo de medida disciplinaria impuesta.

⁶⁴ *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, ordinaria, núm. 30, 19 de marzo de 2021, Decreto Ley núm. 13, “Sistema de trabajo con los cuadros del Estado y del gobierno y sus reservas”, del 18 de junio de 2022, artículo 5.1. Los cuadros se desempeñan en la función pública y se definen como trabajadores que poseen la capacidad laboral requerida, una sólida preparación técnico-profesional, habilidad de dirección, disciplina, constante exigencia... 2. Ocupan, por elección o designación, los cargos de dirección... 3. Es cuadro también el que contempla dentro de sus funciones la asesoría a los directivos superiores...”, p. 886.

⁶⁵ Procede el proceso de revisión contra la resolución judicial que resuelva este tipo de litigio disciplinario.

Se mantienen como insuficiencias: la dispersión legislativa en la materia procesal; la no promulgación de una legislación específica para el proceso de trabajo; el Código de Procesos reguló el *proceso sumario del trabajo y de la seguridad social* que puede interpretarse como un tipo procesal civil y priva al proceso de trabajo de su autonomía, argumentación teórica y conceptual como precedente a la legislación sustantiva. Ausencia de regulación por disposición jurídica normativa de los principios del proceso de trabajo que sirvan al juez para la tramitación y decisión de los asuntos sometidos a su conocimiento en los tribunales de justicia y a su vez en la interpretación de las legislaciones. El Código de Procesos no derogó la totalidad de las disposiciones jurídicas normativas vigentes para la solución de los litigios del trabajo en sede judicial, existiendo lagunas intertemporales que urge solucionar para lograr la eficacia de la norma procesal de trabajo.

VIII. RECONOCIMIENTOS

A mis directores de tesis, por el acompañamiento en todo el proceso investigativo, su orientación y apoyo hasta el acto de defensa: profesores titulares doctora Zaida Valdés Estrada y doctor Rolando Antonio Ríos Ferrer, Facultad de Derecho, Universidad de Oriente.

Al doctor Rolando Pavó Acosta por su exigencia metodológica.

Al magistrado del Tribunal Supremo Popular cubano Antonio Raudilio Martín Sánchez, por sus oportunos y atinados consejos en materia de proceso jurisdiccional de trabajo.

A mi familia y amigos: por su apoyo incondicional en todo momento.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, Ma., *Derecho del trabajo*, Madrid, Civitas Ediciones, 2006.

BEJERANO, Silvia, *Principios del derecho laboral*, disponible en: <http://aslegalcr.com/blog/wp-content/uploads/2007/09/principios-del-derecho-laboral.doc>.

CANGA, Marcelo Alejandro, “Constitución y principios procesales en el proceso laboral”, disponible en: www.savador.edu.ar/juri/dadpc/canga.pdf.

- CARNELUTTI, Francisco, *Sistema de derecho procesal civil*, Argentina, Unión Tipográfica, Editorial Hispano Americana, t. II, 1944.
- MANSO LANCHE, Jané (coord.), *Los retos del debido proceso ante los nuevos paradigmas del derecho procesal*, La Habana, Ediciones ONBC, 2019.
- GÓMEZ DE LIAÑO, F. *et al.*, *Derecho procesal laboral*, Oviedo, Fórum, 1990.
- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elías, *La caracterización del conflicto colectivo de trabajo y los instrumentos para su solución*, ponencia presentada en el II Congreso Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, abril de 2000.
- HERNÁNDEZ MARÍN, Rafael, *Introducción a la teoría de la norma jurídica*, Madrid, Ediciones Jurídicas y Sociales, 1998.
- IRURETA URIARTE, Pedro, “Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 32, enero-junio de 2021.
- LIMONTA MONTERO, Reynier y MONDELO TAMAYO, Jorge Oliver, “Debate constitucional en el marco de la actualización del modelo económico cubano”, *Dikaion Revista de Fundamentación Jurídica*, núm. 23(1), Colombia, 2014, disponible en: <https://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/5177>.
- “Los principios del proceso laboral. Portal jurídico legal”, disponible en: <http://forodelderecho.blogcindario.com>.
- MARTÍN SÁNCHEZ, Antonio Raudilio, “Apuntes para una reforma del sistema de justicia laboral cubano”, *Revista Cubana de Derecho*, La Habana, núm. 23 y 24, enero-diciembre de 2004.
- MARTÍN VALVERDE, Antonio *et al.*, *Derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos, 2019.
- MENDOZA DÍAZ, Juan, “Hacia una concepción unitaria del derecho procesal en Cuba”, *Revista Cubana de Derecho*, núm. 26, Unión Nacional de Juristas de Cuba, La Habana, julio-diciembre de 2005.
- MONTERO AROCA, Juan *et al.*, *Derecho jurisdiccional*, 3a. ed., Barcelona, José María Bosch Editor, 1993.
- MONTERO AROCA, Juan, *El proceso laboral*, Barcelona, José María Bosch Editor, 1993.
- ORREGO SÁNCHEZ, Cristóbal, “Principio de proporcionalidad y principio de doble efecto. Una propuesta desde la filosofía del derecho”, *Dikaion Revista de fundamentación jurídica*, 24 (1), Colombia, 2015, disponible en: <https://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/5177>.

- PÉREZ SAGARNA, Marisol, “Principio protectorio y principio de irrenunciabilidad”, disponible en: <http://marisolperezsagarna.blogspot.es>.
- POZO VILLAMIL, María de Lourdes del *et al.*, “Análisis del abandono en materia laboral y su incidencia en el debido proceso y en la seguridad jurídica ecuatoriana”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 34, México, enero-junio de 2022.
- “Principios del proceso laboral”, disponible en: <http://www.uh.es/diss/asignaturas/programas/dpt/leccion3/esquema.htm>.
- REPILADO, Ricardo, *Metodología de la investigación bibliográfica*, La Habana, Editorial Pueblo y Educación, 1982.
- RODRÍGUEZ COQUET, Roberto Jesús, “Diagnóstico de la jurisdicción y la competencia en las normas procedimentales de solución de conflictos individuales disciplinarios del trabajo en el sector estatal cubano: el debido proceso y sus afectaciones”, *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Managua, vol. 3, núm. 5, enero-junio de 2021.
- RUSSOMANO MOZART, Víctor, *Derecho del trabajo*, México, Cárdenas Editor, 1982.
- SAGARDOY BENGOCHEA, Juan A., “El proceso laboral: principios informadores”, disponible en: <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/47.pdf>.
- SAPPIA, Jorge, *Justicia laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo*, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Proyecto CIMT–OIT, 20. *Documento de Trabajo 149*, Lima, Oficina Internacional del Trabajo, 2002, disponible en: <http://white.oit.pe/cimt/nn/documentos/149e.pdf>.
- SOBERÓN VALDÉS, Francisco, “Informe de los resultados económicos del año 2005 y las perspectivas económicas y sociales del 2006”, *Periódico Granma, Suplemento Especial*, La Habana, 23 de diciembre de 2005.
- VESCOVI, Enrique, *Teoría general del proceso*, Bogotá, Temis Librería, 1984.
- ZAMBRANO, Pilar, “Principios fundamentales e inteligibilidad del derecho. Entre el realismo semántico y una teoría objetiva del bien y de la acción”, *Díkaión Revista de fundamentación jurídica*, Colombia, núm. 23(2), 2015 disponible en: <https://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/3550>.