



EL DERECHO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI: ¿DIFERENTE?¹

LABOUR LAW IN THE 21ST CENTURY: DIFFERENT?

M.Sc. GUILLERMO FERRIOL MOLINA

■ Presidente, Sociedad Cubana de Derecho de Trabajo y Seguridad Social, Unión Nacional de Juristas, Cuba²

<https://orcid.org/0000-0002-1734-2053>

ferriol_2005@yahoo.es

Resumen

A partir de una breve caracterización del escenario que fundamentó el surgimiento del Derecho del trabajo, como rama jurídica autónoma, y su actual configuración, se realizan propuestas de fundamentos jurídicos para adecuarlo a los variados escenarios de trabajo y asegurar que la disciplina pueda seguir cumpliendo el fin tutelar que la inspira, con una referencia especial a la significación de la garantía del acceso a la justicia que ha de acompañar a todas las modalidades laborales.

¹ El presente trabajo se origina en el marco del proyecto de investigación «La efectiva tutela judicial de los derechos del trabajo: necesidad para el perfeccionamiento del modelo de desarrollo socialista», asociado al programa sectorial de ciencia e innovación del Tribunal Supremo Popular, «Perfeccionamiento de la justicia judicial para contribuir al desarrollo de la sociedad cubana del siglo XXI».

² El autor es, además, miembro de número de las asociaciones iberoamericanas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (AI-DTSS), y de Juristas de DTSS; secretario general de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas; profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana, la Universidad San Carlos de Guatemala (Maestría de DTSS) y la AI-DTSS (Maestría Centroamericana de DTSS); integrante de la Red Latinoamericana de Análisis sobre trabajo y sindicalismo RELATS, la Red Cielo Laboral, el Consejo Editorial de la revista *Academia y Derecho* (Colombia), los consejos técnicos asesores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Central de Trabajadores de Cuba, y el Consejo Científico de la revista *Justicia y Derecho* (Cuba).

Palabras clave: Derecho del trabajo; nuevos escenarios; solución de conflictos.

Abstract

Based on a brief characterization of the scenario that led to the emergence of labour law, as an autonomous branch of law, and its current configuration, proposals are made for legal foundations to adapt it to the various work scenarios and to ensure that the discipline can continue to fulfil the protective purpose that inspires it, with special reference to the significance of the guarantee of access to justice that must accompany all forms of work.

Keywords: Labor law; new scenarios; conflict resolution.

Sumario

I. Introducción; II. El Derecho del trabajo. Caracterización originaria; III. Escenarios actuales; IV. Adecuación a la diversidad contextual; V. Conclusiones; VI. Referencias.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo y la disciplina jurídica que lo regula, el Derecho del trabajo (DT), adquieren en los tiempos actuales nuevas características, y modos de organización y regulación, en comparación con los postulados que determinaron su origen, desarrollo y ordenamiento jurídico hace más de 200 años.

En sus orígenes y hasta bien avanzado el siglo xx, existió una relativa homogeneidad en los modos de organización y desarrollo del trabajo; este es un período importante en la adopción de disposiciones normativas, en el orden internacional, al igual que en cada nación, para el establecimiento y desarrollo de las instituciones, subinstituciones, categorías y principios que han fundamentado la disciplina jurídica examinada.

Desde fines de los años ochenta del referido siglo, producto de la aplicación de políticas públicas diversas, el desarrollo de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), y el surgi-

miento de otras formas de organización del trabajo —sin desechar las tradicionales— se han desarrollado novedosas maneras de laborar que han determinado, en unos supuestos, la necesidad de rehacer la legislación laboral; en otros, su posible desaparición; y, en los más tradicionales, la conservación de sus principios fundacionales, pese a que su concepción original resulta excluyente para una importante cantidad de personas que trabajan, de acuerdo con los nuevos escenarios.

Ante esta realidad, ha de pensarse si el DT que se necesita en el siglo xxi debe ser igual al conocido, ejercido y aplicado en los más de 200 años que acumula desde su surgimiento o si, por el contrario, debe distinguirse de él. En correspondencia con ello surge, también, el interrogante de si, en los nuevos contextos, todas las personas que trabajan en modalidades diferentes de las clásicas tienen reconocidos sus derechos laborales —entre ellos, acceso a un empleo digno, seguridad y salud en el trabajo, protección de la seguridad social, debido acceso a la justicia—, o no. Tales inquietudes motivan los comentarios que suceden, cuyo propósito esencial es fundamentar cómo se ha de entender al DT en la contemporaneidad, a partir de sus determinantes económico-sociales.

II. EL DERECHO DEL TRABAJO: CARACTERIZACIÓN ORIGINARIA

En su etapa originaria, el DT tuvo como características distintivas que:

- Se propuso regular formas de organización del trabajo que permitían la agrupación de los trabajadores, pues estos, generalmente, desarrollaban tareas repetitivas, en un mismo lugar, bajo iguales techo y dirección.
- Correspondientemente, se produjo la fundación de federaciones y centrales obreras como modo de articulación para la defensa de los derechos de los trabajadores, frente a las disposiciones de los empleadores.
- El principio protector constituyó una fuente importante —si no la principal— de las regulaciones en materia laboral.

- Vieron la luz variadas normas internacionales y nacionales, en materia de trabajo y seguridad social, destinadas a regular el mejor desarrollo de los procesos de trabajo y de protección social.
- Se adoptaron medidas sobre salario mínimo, jornada de trabajo de ocho horas, prestaciones sociales, seguridad social, derechos de asociación, negociación, huelga y solución de conflictos.
- La intervención del Estado en la economía y en el establecimiento de las relaciones laborales dio vida al *garantismo laboral*.

Como expresara Villasmil Prieto (2015), al referirse a esta etapa, tal ámbito de lo jurídico:

a) Fue, desde siempre, *un derecho preponderantemente heterónimo y garantista*.

b) [...] se concibió, desde el principio, *como un derecho expansivo* que, por ende, cubriría progresivamente todo el espectro del trabajo prestado por cuenta ajena.

c) [...] *se constitucionalizó en las primeras décadas del siglo pasado*, con la Constitución de Querétaro de 1917, *momentum* que en la historia de las ideas constitucionales se conoció como «el tiempo del constitucionalismo social», iniciado al fin de la Primera Guerra Mundial.

d) [...] *se levantó, por una parte, sobre el paradigma de la subordinación*, asumido como criterio identificativo de la relación de trabajo —y al mismo tiempo delimitador con otras relaciones que supusieran la prestación de alguna modalidad de servicio—, *y por la otra, sobre la noción de orden público indisponible*, lo que justificó que, en general, fueran imperativas sus normas.

e) *Reglamentista, con tendencia a la regulación en detalle*, lo que apartó tradicionalmente el modelo de códigos o leyes marco del trabajo.

f) [...] *recibió una clara influencia de la legislación internacional del trabajo*, a partir de la creación de la OIT y del inicio del proceso de codificación.

g) *Fue un derecho de algún modo mimético*, si se le mira en una perspectiva regional, lo que explica que las ma-

terias de regulación y las orientaciones generales de la legislación fueran, al menos inicialmente, coincidentes.

h) *Fue un derecho unitario*, entendiendo por ello que la legislación latinoamericana del trabajo significó, tradicionalmente, un estatuto general del trabajo subordinado y por cuenta ajena. De tal modo, no fue un derecho modular o por pisos que diferenciara los regímenes laborales por sectores de actividad o por categorías de trabajadores, sin desconocer que fue de tradición, igualmente, la regulación de regímenes especiales del trabajo, que, no obstante, aparecían incluidos de ordinario en los códigos o leyes generales del trabajo.

i) [...] *comenzó por la regulación de la jornada y de los accidentes de trabajo*, legislación que se basó generalmente en la teoría del riesgo profesional.

j) Fue, desde sus prolegómenos, *un derecho intervencionista en un sentido dual*: de índole *protectora* a propósito de las relaciones individuales; pero *controlador* respecto del ejercicio de los derechos colectivos. (pp. 206-207)

Los mencionados rasgos se mantienen en el desarrollo ulterior de la disciplina. Sin embargo, hacia fines de los años ochenta del siglo xx surgieron nuevos modos de organización del trabajo, se estructuraron políticas públicas diferentes y aconteció, como hoy, un rápido desarrollo de las TIC. Como resultado de esas transformaciones, aquella organización tradicional del trabajo pasó a desenvolverse junto a nuevos modos organizativos, lo que ha impactado en la regulación, o, en algunos casos, en la no regulación. El DT necesita, entonces, readecuarse a las noveles circunstancias, sopena de quedar a la zaga de las prácticas actuales y ser relegado. Para comprender esta urgencia, se precisa examinar tal contexto.

III. ESCENARIOS ACTUALES

Toda sociedad y su desarrollo se fundamentan en el trabajo; de ahí la necesidad de regular adecuadamente las distintas situaciones y relaciones jurídicas que se dan en dicho espacio. De acuerdo con Ermi-da Uriarte (2000), «[...] el sistema tradicional de relaciones laborales viene sufriendo cuestionamientos y cambios de diversos orígenes.

No es fácil distinguir cuáles de ellos provienen directamente de la globalización y cuáles de otras causas más o menos autónomas pero concurrentes» (p. 138-139).

En ratificación de lo anterior, la Recomendación 204 (OIT, 2024, s.p.) —adoptada el 12 de junio de 2015—, sobre la transición de la economía informal a la formal, pone de relieve la diversidad de escenarios que hoy se presentan en el desarrollo del trabajo y que, de consuno con aquel manto originario, existen otras modalidades de labor, no siempre consideradas como parte del DT o reguladas por él. De conformidad con el citado instrumento, la informalidad puede manifestarse en:

- Economía formal (dentro de la cual hay presencia de informalidad);
- unidades que emplean mano de obra;
- trabajadores asalariados con empleos informales que laboran en empresas formales o en unidades económicas de la economía informal, o bien para ellas;
- unidades que pertenecen a personas que trabajan por cuenta propia, ya sea en solitario o con la ayuda de trabajadores familiares auxiliares no remunerados;
- cooperativas y unidades de la economía social y solidaria;
- trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en unidades económicas de la economía formal o de la informal;
- trabajadores que están en situación de subcontratación o que trabajan en cadenas de suministro; y
- trabajadores remunerados en hogares.

En esta clasificación, se aprecia la concurrencia de relaciones de trabajo tradicionales, antes mayoritarias, junto a nuevas formas de trabajo —ya no tan excepcionales en no pocos países—, en las que aparecen nuevos sujetos económicos y laborales, y en las que no siempre se observan los elementos de dependencia, subordinación y ajenidad que han caracterizado el objeto de estudio del DT más clásico.

No obstante, la relación enunciada deja fuera otros modos de trabajo desarrollados producto de los resultados notables de la aplicación de las TIC, como es el caso del *coworking*, en el que los trabajadores no comparten empresa, sector ni actividad, sino que se unen para

trabajar en un mismo espacio; el *job sharing*, en el que un mismo puesto es compartido por dos personas, quienes se turnan para realizar sus actividades y se dividen el salario; el *smart working*, que incorpora el trabajo en equipos y una organización flexible, gracias al uso de las tecnologías; y el *copywriter*, en el que, a partir de la habilidad para escribir, se utilizan técnicas creativas. Todas las personas que laboran bajo estas formas de organización son, sin dudas, trabajadores. Sin embargo, su no reconocimiento como tal socava sus derechos, entre ellos, el de acceso a un empleo digno, a la seguridad y salud en el trabajo, o al acceso a la justicia.

La diversidad presente en el trabajo determina, por tanto, la necesidad de revisar la doctrina jurídico-laboral para tratar de incluir en ella las nuevas modalidades. El DT, de acuerdo con su definición originaria, tiene como objeto de regulación las relaciones establecidas entre el empleador y la persona trabajadora, y se caracteriza por la dependencia, la subordinación y la ajenidad, elementos que no están presentes en muchas de las modalidades previamente citadas.

Particularmente, en materia de acceso a la justicia, quienes trabajan bajo las denominadas *relaciones atípicas* sufren mayores afectaciones. Las también llamadas *nuevas formas de empleo*, *formas atípicas de empleo* o *formas diversas de arreglos laborales* se han incrementado en el mundo, a lo largo de los últimos 30 años y suponen, para no pocos Estados —especialmente, en Latinoamérica—, importantes retos en materia de reconocimiento y protección constitucional, legislativa y judicial, a los derechos que emanan de dichas relaciones.

Como ellas se encuentran en franco desarrollo, se precisa conocer en qué consisten, por qué se definen como *atípicas* y, con ello, precisar sus diferencias con las denominadas relaciones de trabajo *ordinarias*, así como caracterizar en qué sector económico tienen lugar y sus tipos.

Igualmente, de modo particular, se hace imperioso valorar si los elementos que determinan la referida *atipicidad* se expresan solo cuando existe una relación de trabajo, entendida, en palabras de Buen Lozano (1997), como «la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario» (p. 33), o si ella puede considerarse extendida a las formas de trabajo autónomo, en las que no se dan los referidos rasgos de subordinación, dependencia y ajenidad.

De admitir la existencia de atipicidad en el trabajo independiente, cabría preguntarse, entonces, si su ejercicio puede generar conflictos de trabajo, lo que, de modo preliminar, pudiera no acontecer, pues, según Cavazos Flores (2004), «la expresión conflictos de trabajo es genérica, comprensiva de todos aquellos surgidos del núcleo social del trabajo y de todas las posiciones de antagonismo entre partes que concreten una manifestación laboral a la cual se conceda valor jurídico» (p. 322).

Para fertilizar lo anterior, el propio autor —citando a Pérez Botija— indica que

con el nombre de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo; este nombre se puede aplicar a las diferencias jurídicas que surjan entre las partes de un contrato de trabajo y sobre el cumplimiento o incumplimiento de sus cláusulas, así como a las infracciones de una ley laboral que no acatan las empresas o los trabajadores. (p. 322)

De modo que, de acuerdo con esta postura, existirá conflicto de trabajo, cuando la contradicción a solucionar surja de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al empleado, de la actividad laboral o realización de un trabajo bajo subordinación, dependencia y por cuenta ajena, no cuando, como en el trabajo autónomo, se carezca de estos elementos.

En otro orden, las relaciones de trabajo pueden ser clasificadas en individuales o colectivas; las primeras son entendidas como aquellas en las que una persona realiza actos, ejecuta obras o presta servicio en favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea el acto que le dé origen (Grisolia, 1999, p. 111); mientras que las segundas se establecen entre sujetos colectivos: por un lado, la asociación sindical de trabajadores y, por el otro, un empleador o grupo de empleadores (Grisolia, 1999, p. 584). De lo anterior, surge el interrogante de si en ambas se presenta la atipicidad expresada y cuáles serían sus posibles consecuencias en el acceso a la justicia o la solución de los conflictos, e, incluso, habrá que inquirir si la actuación judicial se adecua a las peculiaridades de un tipo de litigio u otro.

Se ha conocido que el concepto de *empleo no estándar* (*non standard employment*) o *empleo atípico* (*atypical employment*) comenzó a utilizarse regularmente por la OIT, en la segunda parte de los años ochenta, pero solo en febrero de 2015 se alcanzó un consenso mundial en ese sentido, con la celebración de la Reunión tripartita de expertos sobre las formas atípicas de empleo, que tuvo el propósito de analizar los desafíos que ellas podrían plantear para la denominada *agenda de trabajo decente*, de la que derivó una resolución sobre la protección social.

Como parte de los estudios derivados de dicho encuentro, el informe *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas* (OIT, 2016) mostró los resultados de una amplia gama de investigaciones sobre los aspectos económicos y jurídicos de las formas atípicas de empleo, llevadas a cabo en numerosos países y regiones del mundo, así como sobre temas específicos de relevancia, como los efectos en las empresas y en la seguridad y salud en el trabajo. Entre ellos, son de interés los siguientes:

En casi todo el mundo, las leyes que regulan el empleo han girado en torno a un tipo de trabajo que es continuo, a tiempo completo y que se inscribe en una relación subordinada y directa entre un empleador y un empleado, conocida generalmente como la relación de trabajo típica. La relación de trabajo típica, además de ofrecer a los trabajadores importantes protecciones, ayuda a los empleadores a contar con una mano de obra estable para su empresa, retener y beneficiarse del talento de sus trabajadores y obtener las prerrogativas de gestión y la autoridad para organizar y dirigir el trabajo de sus empleados.

Durante las últimas décadas, tanto en los países en desarrollo como en los industrializados, se ha producido una marcada transición del empleo típico al empleo atípico.

Las formas atípicas de empleo agrupan distintas modalidades de empleo que no se ajustan al empleo típico, entre ellas, el empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades multipartitas; y las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente. (p. 10)

De consideraciones realizadas, se pueden apreciar diferencias sustanciales entre las relaciones de trabajo típicas o comunes, y las atípicas. Sobre estas últimas, se plantea:

No hay una definición oficial de formas atípicas de empleo. Generalmente, se considera como tales [*sic.*] el trabajo que queda fuera de la relación de trabajo típico, entendido [*sic.*] ésta como el trabajo que es a tiempo completo, indefinido y se inscribe en una relación de trabajo subordinada. A los fines de la presente discusión, se toman en consideración las formas atípicas de empleo siguientes: 1) el empleo temporal, 2) el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades contractuales que vinculan a varias partes, 3) las relaciones de trabajo ambiguas y 4) el trabajo a tiempo parcial. (OIT, 2016, p. 9)

Este criterio es sostenido también por Carrizosa y Jalil (2023), quienes reproducen a Sánchez-Rodas, en el sentido de que:

El concepto de «empleo atípico» se ha construido como una categoría útil para designar todas las formas de empleo que se apartan de lo que es el «empleo típico». Es decir, se construye por oposición y sirve para referirse a las diferentes formas de prestar servicios que no se ajustan al prototipo objeto-sujeto sobre el que despliega su eficacia, como disciplina jurídica autónoma, el Derecho del trabajo. Ello se debe, principalmente, a la rigidez de su ámbito de aplicación subjetivo (un trabajador, normalmente hombre de baja formación) y objetivo (la típica relación laboral del modelo fordista-taylorista: empleado de forma subordinada y dependiente a través de jornadas regulares y preestablecidas, y con una duración indefinida en el tiempo). (p. 39)

Según la OIT (2016, p. 10) el empleo atípico se observa en diversas modalidades:

a) El temporal, que comprende los contratos de duración determinada, como los basados en proyectos o tareas, el trabajo estacional u ocasional, incluido el que se ejecuta por días, o en plazos cortos, esporádica o intermitentemente (horas, días o semanas), a cambio de una retribución diaria o periódica, en dependencia de las condiciones acordadas. Esta modalidad se incrementa con los empleos

mediante plataformas de internet o el trabajo por encargo. No es una relación indefinida ni permanente.

b) El trabajo a tiempo parcial y a pedido, que se expresa en horas de trabajo normal más reducidas que las equivalentes al período completo de labor, el empleo parcial marginal, el trabajo a pedido, incluidos los contratos de cero horas, que pueden abarcar un lapso temporal muy escaso o caracterizarse por la falta de un horario fijo previsible y porque el empleador no está obligado a garantizar un número específico de horas de labor.

c) La relación de trabajo multipartita, también conocida como *cesión temporal*, *intermediación* y *alquiler de mano de obra*. Es aquella en la que se realiza una labor temporal, por medio de una agencia o se prestan servicios en régimen de subcontratación. La relación de trabajo se establece entre la agencia y el trabajador, mientras que lo que vincula a la primera con la entidad usuaria es un contrato comercial. No existe vínculo directo ni subordinado del trabajador con el usuario final.

d) El empleo encubierto o por cuenta propia económicamente dependiente, que no es más que una forma falsa o errónea de clasificar el tipo de trabajo, al dotarlo de una apariencia distinta de la que, en realidad, tiene, con el propósito de evadir la protección que brinda la ley. Esta variante puede suponer el ocultamiento de la identidad del empleador, quien contrata a los trabajadores mediante un intermediario, el uso de un contrato comercial o cooperativo, en lugar de uno laboral, a la vez que se dirige y vigila la actividad que realiza el empleado de una manera incompatible con la situación independiente de este.

En Cuba, la legislación no ha reconocido las denominadas relaciones atípicas de trabajo con tal carácter; en opinión del autor, basada en su experiencia, en otras partes del mundo, ellas son identificadas con las formas de trabajo que, generalmente, se encuentran en el sector informal de la economía y excluidas de regulación.

La atipicidad se manifiesta de formas diferentes: reducción del tiempo de trabajo (contratos a tiempo parcial), modificación de la duración del vínculo (contratos a plazo, a prueba, por temporada), locación de la actividad (tercerización), variación de las características jurídicas del vínculo (contratos de arrendamiento de servicios, subcontratación), dualidad de

la figura del empleador (suministradores de mano de obra temporal), modalidades de contratación antes completamente desconocidas (*staff-leasing*, arrendamiento de planilla, *franchising*), nuevas tareas a partir de las posibilidades que brinda la informática (teletrabajo) (Raso-Delgué, 2009, p. 6; 2017, p. 8).

De modo particular, el orden normativo cubano ha definido las *relaciones de trabajo especiales* como las que presentan ciertas diferencias con las *ordinarias*. Se considera *especial* aquella que requiere de una regulación específica, en atención a sus peculiaridades, pero que, en todo caso, respeta los derechos laborales básicos reconocidos en la legislación (mínimos). Ellas son establecidas para algunas categorías, ocupaciones o formas de trabajo que, por su naturaleza, condiciones o modo de desarrollo, ameritan reglamentaciones específicas y la adecuación de las normas y los principios generales del DT a esas condiciones particulares. Son excepciones en el amplio espectro jurídico-laboral, que constituye la regla. Cada una de ellas es objeto de un régimen jurídico diferenciado (principio de especialidad o especificidad).

Las relaciones especiales concebidas por la legislación patria no coinciden con las definidas en la doctrina (OIT, 2016), entre las que se incluyen las de:

- a) El personal de alta dirección que no tenga la consideración de mero consejero o miembro del órgano de administración de las sociedades.
- b) El servicio del hogar familiar.
- c) Los sancionados en las instituciones penitenciarias.
- d) Los deportistas profesionales.
- e) Los artistas en espectáculos públicos.
- f) Las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de un empresario o más, sin asumir el riesgo que ellas representan.
- g) Los trabajadores con discapacidad que prestan sus servicios en los centros especiales de empleo.

h) Los estibadores portuarios que prestan servicios a través de sociedades estatales o sujetos que desempeñen las mismas funciones que estas en los puertos gestionados por las comunidades autónomas.

i) El trabajo de la gente de mar.

j) El trabajo del personal extranjero.

k) Cualquier otro trabajo expresamente declarado en la ley como una relación laboral de carácter especial.

La OIT ha adoptado varios convenios y recomendaciones para estas categorías de empleados: trabajadores domésticos, gente de mar, migrantes, personal de enfermería. Se trata de que, cualquiera que sea el sector en que ellas se manifiesten, se cumplan los principios generales del DT, según la realidad y las condiciones de cada país. En virtud de ello, se aprueban convenciones, convenios colectivos y contratos individuales de trabajo en cuyos contenidos se incluyen las normas especiales.

La nación antillana reconoce, hasta la fecha, las relaciones especiales de trabajo siguientes:

1. Las que se establecen entre personas naturales.
2. Las referidas a la contratación, ubicación, reubicación, promoción e inhabilitación de los profesionales y técnicos de la medicina.
3. Las relacionadas con la evaluación del trabajo del personal docente.
4. Las que establecen las modalidades del contrato de trabajo, evaluación y formas de remuneración para la rama artística.
5. Las relacionadas con el sistema de contratación para los atletas.
6. Las que se establecen para los trabajadores que ocupan las categorías ocupacionales de cuadros y funcionarios.
7. Las especificidades de las relaciones laborales de los trabajadores que ocupan cargos de las categorías de operarios, técnicos, trabajadores administrativos y de servicios, que por sus características son designados.

8. Las relacionadas con los extranjeros y las personas sin ciudadanía residentes temporales que manifiesten su interés de trabajar en Cuba.

9. Los trabajadores contratados por las cooperativas, formas asociativas y otras personas jurídicas con capacidad legal para concertar relaciones de trabajo —artículos 72-79, Ley No. 116, «Código de trabajo» (CT) [GOR-E, (29), 2014, pp. 465-466].

No se reconocen como relaciones de trabajo especiales las que se ejercen en la actividad de la inversión extranjera. Por otra parte, entre las que sí están previstas, una parte de la distinción radica en que la solución de los conflictos discurre por diversas vías, no siempre judiciales.

Ante estas nuevas realidades, el DT se enfrenta a un desafío que apunta a su principio esencial, el tutelar, y es el de incluir tales modos de trabajo en su regulación, como presupuesto para el debido reconocimiento de los derechos laborales de todas las personas trabajadoras. Esta idea remite a la consideración de tales derechos como fundamentales.

Los denominados *derechos fundamentales en el trabajo* constituyen una clase especial o particular en el amplio espectro de los derechos laborales, la cual se identifica con los derechos que poseen, universalmente, todas las personas —como sujetos con capacidad de obrar— y que son, por tanto, indisponibles e inalienables; generalmente, estos derechos constan reconocidos en la Constitución, los tratados o las disposiciones judiciales, según sea el sistema jurídico de cada nación.

Tal noción comporta la extensión o aplicación de los derechos reconocidos a toda persona hacia el ámbito de su actividad laboral, al escenario de trabajo en que se desenvuelve, en cualquier sector; consecuentemente, al estimarse la seguridad y la salud como un derecho fundamental en el trabajo, se debe contribuir a que sus titulares ejerzan, en el ámbito laboral, otros derechos que les son inherentes en tanto personas, como el desarrollo del trabajo en condiciones dignas, sin discriminación, el de organizarse para defender sus intereses. De esta forma, los derechos laborales adquieren una nueva dimensión.

Valorado lo anterior, sin dudas, deben incluirse todas las formas de trabajo en el objeto de regulación del DT, como premisa para el debi-

do ejercicio de los derechos laborales. Sobre ese argumento, el autor propone algunos elementos, cuyo único objetivo es el de propiciar el debido análisis de las problemáticas planteadas, cuando el siglo xxi ya transita por su tercer decenio y los nuevos escenarios discurren, a cada segundo, con una velocidad inusual.

IV. ADECUACIÓN A LA DIVERSIDAD CONTEXTUAL

Tomando en consideración los razonamientos antes expuestos, se propone considerar al DT como el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones que surgen del hecho social del trabajo, caracterizado por la relación de dependencia, subordinación y ajenidad, y por una contraprestación: el pago de la remuneración; pero, también, es el que establece y regula los elementos esenciales para el desarrollo del trabajo no dependiente, no subordinado, realizado por cuenta propia, con el fin de satisfacer las necesidades de una persona o colectividad, a los que provee de los medios de sustento necesarios.

Correlativamente, habría que modificar la definición de persona trabajadora que, hasta la fecha, ha reconocido el DT. En tal sentido, pudiera considerarse como tal a todo el que realiza operaciones de producción o prestación de servicio, por cuenta propia o ajena, para la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas.

Estas definiciones solo pretenden constituir puntos de partida, sin alejarse de las teorías relacionistas y contractualistas que constituyen el sustento del DT tradicional, pues las incluyen y, además, en adecuación a los nuevos contextos, reflejan la concepción de que esta rama del ordenamiento jurídico, sus principios y sistemática tienen en la actualidad un sentido superior y diferente, omnicomprensivo de cada persona trabajadora, independientemente del sector en que labore, el tipo de trabajo que realice y la organización a que pertenezca; incluso, a los trabajadores autónomos se les brinda protección, en tanto titulares de derechos laborales fundamentales, entre ellos, el de acceso a la justicia. En esencia, se trata de cumplir el principio protector que ilustra el DT en la realidad contemporánea, de modo inclusivo.

Para dotar de garantía efectiva a todo derecho subjetivo, debe ofrecerse al titular la posibilidad de acudir a los medios apropiados del

sistema jurídico del que se trate para obtener un pronunciamiento jurisdiccional adecuado. El acceso a la justicia es un derecho implícito en las proclamaciones nacionales e internacionales de derechos humanos. La protección de estos, ya sean económicos, sociales y culturales, o civiles y políticos, requiere que todas las personas tengan acceso efectivo a los órganos del Estado competentes para resolver las reclamaciones y litigios de carácter jurídico, así como a servicios profesionales prestados por una abogacía independiente (ONU, 1990, s.p.).

Consecuentemente, el acceso a la justicia ha sido reconocido en no pocos instrumentos internacionales de derechos humanos y, en Cuba, tiene expresión en la Constitución de la República [GOR-E, (5), 2019, p. 86]. Consagrado él como derecho fundamental e incluidas todas las modalidades de trabajo en la legislación, aquel ha de permitir el debido cumplimiento de estas.

V. CONCLUSIONES

El Derecho del trabajo, en sus variadas expresiones, ha de adecuarse a los nuevos escenarios laborales, para incluir a parte importante de trabajadores que no son objeto de su regulación, desde la visión tradicional.

Lo anterior tiene especial significación desde un enfoque de derechos humanos, como garantía del derecho al trabajo digno, la seguridad y salud en el trabajo y el acceso a la justicia.

El Derecho del trabajo del siglo XXI debe ser valorado y ejercido de modo diferente, adecuado a cada contexto y forma de trabajo, pero siempre preservando su principio protector.

VII. REFERENCIAS

Buen Lozano, N. de. (1997). *Instituciones de Derecho del trabajo y de la seguridad social*. AIDTSS-UNAM.

Carrizosa Prieto, E. y Jalil Naji, M. (2023). Trabajo atípico, desempleo y (des)protección social. *Revista Internacional de la*

- Protección Social* [online], 36-70. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.mon.04>
- Cavazos Flores, B. (2004). *40 lecciones de Derecho laboral* (9.^a ed., 4.^a reimp.). Trillas.
- Constitución de la República. (Abril 10, 2019). *GOR-E*, (5), 69-116.
- Ermida Uriarte, O. (2000). Globalización y relaciones laborales. *Revista de Derecho*, (7), 137-151. <https://revistaderecho.ucn.cl/index.php/revista-derecho/articleview/2207>
- Grisolia, J. A. (1999). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Depalma.
- Ley No. 116, «Código de trabajo». (Junio 17, 2014). *GOR-E*, (29), 453-483.
- Organización de Naciones Unidas. (1990). Principios básicos sobre la función de los abogados. www.ohchr.org
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas (presentación resumida del informe). www.ilo.org
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). Recomendación 204 de 2015, sobre la transición de la economía informal a la economía formal. En Convenios y Recomendaciones actualizados. <http://normlex.ilo.org>
- Raso-Delgué, J. (2009). *La contratación atípica del trabajo* (2.^a ed. ampliada y actualizada). Editorial y Librería Jurídica Amalio M. Fernández.
- Raso-Delgué, J. (Marzo, 2017). La formulación (o reformulación) del Derecho del trabajo ante los cambios del siglo XXI [ponencia, XI Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimiento Sindical, repositorio de la Unión Nacional de Juristas de Cuba].
- Villasmil Prieto, H. (Julio-diciembre, 2015). Pasado y presente del Derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21(2), 203-228. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2015.07.008>