

EL PRINCIPIO PROTECTORIO EN EL PROCESO LABORAL¹

THE PROTECTIVE PRINCIPLE IN THE LABOR PROCESS

■ LIC. SOFÍA MONTENEGRO GONZÁLEZ

Profesora, Facultad de Derecho, Universidad de La Habana;
jueza profesional suplente, Tribunal Provincial Popular de La Habana, Cuba

<https://orcid.org/0009-0006-3532-8016>

sofimontenegro2110@gmail.com

Resumen

El presente artículo analiza críticamente el principio protectorio desde un enfoque teórico-doctrinal, a partir de su origen, las tendencias históricas y las posiciones que lo han identificado y dotado de contenido, como pretexto para el examen de su configuración actual y aplicación en la solución de los conflictos del trabajo a nivel nacional.

Palabras clave: Principio protectorio; trabajador; Derecho del trabajo.

Abstract

This article critically analyses the protective principle from a theoretical-doctrinal approach, starting from its origin, historical trends and the positions that have identified it and endowed it with content, as a pretext for the examination of its current configuration and application in the settlement of labour disputes at the national level.

¹ El presente trabajo se inserta en el 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 «Perfeccionamiento de la justicia judicial para contribuir al desarrollo de la sociedad cubana del siglo XXI», del Tribunal Supremo Popular.

Keywords: Protective principle; worker; Labor Law.

Sumario

I. Introducción; II. Fundamentos teóricos; III. Mirada desde Cuba; 3.1. Nuevos marco constitucional y normativo; 3.2. Configuración en el Derecho del trabajo nacional; IV. Conclusiones; V. Referencias.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye un componente inseparable de la existencia humana y siempre ha estado presente, como una forma de sostenimiento y desarrollo; sin embargo, no en todo momento, ha sido objeto de regulación jurídica. El Derecho comenzó a ocuparse de este hecho social cuando aparecieron las notas de ajenidad, dependencia o subordinación, y retribución.

En palabras de Marx (1973), «el trabajo se ha convertido en causa y requisito fundamental para la evolución de la especie humana desde su aparición, al erigirse como condición de subsistencia y como necesidad perenne y natural de la relación hombre-naturaleza [...]» (p. 10), hasta posibilitar que el hombre crezca en los planos económico, cultural y profesional. Este proceso no siempre se ha dado de forma ordenada. En sus inicios, el trabajo constituía una tarea obligatoria sin la cual la especie hubiera perecido.

Con el surgimiento del capitalismo, el trabajo se transformó en la mercancía fundamental del sistema económico, intercambiable por un salario. La colosal explotación de aquellos tiempos conllevó a que los obreros comenzaran a exigir derechos que los protegieran frente a sus empleadores. Así, el trabajo se convirtió en un fenómeno social de gran trascendencia, en la medida en que devino la forma más común de obtención de los bienes y servicios que permiten el desarrollo de la vida del trabajador y sus familiares. Por ello, sostiene Buen Lozano (1994, p. 149) que «[...] la Revolución Industrial fue un hito importante para el nacimiento del Derecho del trabajo [...]», criterio con el que concuerda Ferriol Molina (2018), al contextualizar en esa época el nacimiento de la disciplina jurídica:

Surge en esta la división y especialización del trabajo, en la cual fue necesario establecer regulaciones para normar las contradicciones que se generaban entre obreros y patronos en cuanto

a la jornada de trabajo, las condiciones de trabajo, los salarios, las prestaciones ante accidentes y enfermedades. (p. 24)

Se constata, entonces, que el Derecho del trabajo (DT) surge de la creación de normas dirigidas a proteger a los trabajadores y, por ende, con una vocación tutelar, aun cuando, en los inicios no cabe aludir a la construcción doctrinal que llegó a ser, luego, el principio protectorio, a partir de las marcadas desigualdades socio-económicas, de carácter estructural, entre el empleador, dueño de los medios de producción, y el trabajador, que aporta la fuerza de trabajo. El DT acude a compensar ese desequilibrio.

El principio protectorio —con un amplio tratamiento doctrinal comparado, según se verá más adelante— no ha sido suficientemente estudiado en el ámbito patrio, tarea que resulta necesario y pertinente acometer con urgencia, para contribuir a la salvaguarda adecuada de la persona que trabaja, especialmente, ante nuevas realidades que llegan con aires de culto a la autonomía volitiva y la desregulación, los cambios en la manera en que se labora, de la mano de la informatización y la movilidad geográfica, la informalidad, entre otros no despreciables elementos que hacen tambalear las bases axiológicas de este orden jurídico.

Este texto es un primer paso en ese camino y, a la vez, preámbulo de otros que, en el futuro, abordarán aristas diversas de la cuestión. Se parte de interrogar cuáles son los elementos teóricos y jurídicos sobre los que pivota la configuración del principio protectorio y cómo han de ser interpretados en el contexto cubano, particularmente, en la impartición de justicia, para proteger efectivamente los derechos del trabajo. La fundamentación de esos presupuestos es su propósito esencial, con el auxilio, por el momento, del método teórico-jurídico, que brinda una panorámica del desarrollo de la doctrina científica en la temática.

II. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Gran parte de los estudiosos contextualiza el nacimiento del DT en la revolución industrial (Buen Lozano, 1994, p. 150), marco en el que emergieron las prestaciones laborales en relación de dependencia y por cuenta ajena (Grisolia, 2016, p. 5609). La producción a gran escala,

la gran cantidad de trabajadores reunidos en un solo lugar, la prolongación exagerada de la jornada de trabajo, el pago (a mujeres, jóvenes y niños) de salarios inferiores a los que recibían los hombres por realizar la misma labor, el excesivo número de accidentes laborales y enfermedades contraídas a causa de la falta de medios de protección, las precarias condiciones de trabajo, entre otras circunstancias de explotación, sirvieron de fundamento a las luchas obreras que dieron paso al desarrollo de normas laborales destinadas a regular los procesos de trabajo de modo sistemático.

Frente a un régimen legal que permitía la explotación del hombre por el hombre, los obreros fueron adquiriendo conciencia de sus derechos y comenzaron a organizarse, al principio, clandestina y transitoriamente; después, en forma pública y permanente, dispuestos a batallar por la reivindicación de sus derechos. De acuerdo con Messner, lo que puso en movimiento a los trabajadores no fueron las leyes de la economía capitalista, sino la idea de la justicia (1934, p. 189), motor que propulsó el cambio, al calor de la llamada cuestión social hacia fines del siglo xix y principios del xx.

El Estado tuvo que intervenir en la regulación jurídica de las nuevas relaciones en torno al trabajo y en el control del cumplimiento de la normativa. Además de dictar disposiciones, debió crear servicios administrativos con tal misión, especialmente, la inspección del trabajo (Batista, 2019, s.p.). La vieja concepción liberalista de la prestación de servicios tuvo que cederle el espacio al contrato de trabajo; la noción privatista fue sustituida por la intervencionista, en la cual el Estado asume el cometido de proteger al trabajador.

«La intervención pública en las cuestiones laborales se centró en sus orígenes en tres especiales ámbitos: el trabajo de las mujeres y [los] menores de edad, los riesgos de trabajo y la jornada laboral y el descanso [...]» (Boltaina, 2009, p. 13). Como asegura Viamontes (2001), «de este modo había surgido un Derecho protectorio, tuitivo, que debía salvaguardar a los trabajadores y que iba a comenzar a forjarse a partir de las luchas de clases [...]» (p. 3).

De las contradicciones entre el capital y el trabajo, entre el empleador, dueño de los medios de producción, y quienes solo disponían de su fuerza laboral, surgieron normas dirigidas a la protección del más débil, las que se configuraron como un mínimo de condiciones indero-

gables, indisponibles e irrenunciables, con carácter de orden público (Grisolia, 2016, p. 10). «Tales condiciones funcionan como límite a los poderes del empleador frente a la realización de actos que disminuyan los derechos de los trabajadores [...]» (Lastra, 2004, p. 654). Se evidencian, así, los primeros rasgos que definen al orden jurídico-laboral y la principal función de este: la tutela del trabajador, ante la desigualdad inmanente a la relación entre él y el empleador.

El principio protectorio es, pues, el alma del DT y la base axiológica de toda la disciplina. Su inspiración radica en el propósito de alcanzar la igualdad real entre quienes son, originariamente, desiguales por las posiciones que ocupan: una, de poder (empleador); la otra, de subordinación y dependencia (trabajador). Se procura el equilibrio reconociendo derechos a este y obligaciones a aquel. Mientras el Derecho común busca asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el DT la preocupación central es proteger a una de las partes, como vía para alcanzar la equidad. Este signo tuitivo es su nota más distintiva (Plá, 1998, p. 73); de ahí que la doctrina se haya ocupado de desarrollarlo, mediante un conjunto de principios que le sirven de fundamento, a la vez que orientan la interpretación de las regulaciones y nutren la argumentación judicial.

El primero de todos ellos, por su carácter esencial, es el protector. Las normas de este orden se establecen como derecho necesario, lo que significa que sus mandatos se imponen a la autonomía privada de las partes y operan como un umbral o mínimo absolutamente inderogable. De esta forma se produce una ruptura con los principios jurídicos tradicionales del Derecho común, la que se hace patente en la especial protección a la persona trabajadora. Para darle sentido, las legislaciones establecen reglas aplicativas que contienen un grado adicional de tutela.

Una de ellas es la máxima *in dubio pro operario*, que supone un criterio según el cual, si una norma puede entenderse de varias maneras, debe escogerse aquella interpretación que más favorezca al trabajador (Plá, 1998, p. 20; Gamonal, 1996 p. 133). Para recurrir a este axioma, se requiere que exista duda sobre el alcance de la norma, de manera que sea preciso determinar cuál es su sentido, entre varios posibles, sin entrar en pugna con la voluntad del legislador.

Tal regla no se utiliza para ordenar la concurrencia de normas, sino, exclusivamente, para la interpretación de alguna de ellas; se trata de una guía en la aplicación del Derecho, pero no en el plano de la producción de las normas ni en el de las relaciones entre estas. Cuando se produce un problema de concurrencia normativa, ya no se trata de interpretar un precepto ambivalente; lo que ha de hacerse, por el contrario, es determinar la norma aplicable al caso, preferentemente, entre varias posibles.

De acuerdo con este postulado, la duda razonable que se genere, sobre el sentido y alcance de una regla jurídica relativa a los derechos reclamados por un trabajador, debe ser solucionada a favor de este; si existen diversas interpretaciones beneficiosas de la misma disposición, habrá que seleccionar la que más lo sea, en la medida razonable.

También, integra el principio protectorio la regla de la *norma más favorable*, según la cual, siempre que haya más de una previsión aplicable, debe optarse por aquella que resulte más beneficiosa para el trabajador, aunque no sea la que hubiera correspondido, según los criterios básicos de jerarquía de las normas. Lo anterior subvierte los criterios tradicionales de aplicación del Derecho. La norma más ventajosa se impone, incluso, ante las de rango superior.

Tal pauta se ha formulado para la aplicación preferencial de normas en conflicto, lo que exige, por una parte, la concurrencia de diversas regulaciones sobre una misma hipótesis, situación o relación jurídica; y, por la otra, que la selección final se realice a favor de aquella que otorgue mayores derechos al trabajador. «La operatividad de la regla precisa, en consecuencia, que el ordenamiento tolere no solo situaciones de multirregulación sino, adicional y fundamentalmente, la posibilidad de que entre todas las normas concurrentes pueda producirse divergencia de contenido [...]» (Villa Gil, 1983, p. 80).

Finalmente, llega la regla de la *condición más beneficiosa*, entendida como «[...] el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse el trabajador [...]» (Plá, 1998, p. 30). Al dictarse una disposición de carácter general, modificativa de otra preexistente, si esta resulta más ventajosa para el trabajador, la mantiene. El límite de este criterio se da cuando una norma de superior jerarquía establece excepciones en forma expresa, dirigidas a la supresión del beneficio.

III. MIRADA DESDE CUBA

El principio protectorio no encuentra expresión positiva en el ordenamiento jurídico-laboral nacional. No se encuentra reconocido entre los que incorpora el «Código de trabajo» (CT) (2014, p. 454) ni ninguna otra regulación especial de las que puedan catalogarse como *sustantivas*, predominantemente. Quizás no lo requiere, si se toma en cuenta la innegable vocación tutelar que identifica este ámbito; sin embargo, ello comportaría más garantías, frente a eventuales regresiones de derechos, algo nada extraño en la experiencia internacional.

3.1. NUEVO MARCO CONSTITUCIONAL Y NORMATIVO

El Artículo 1 de la Constitución de la República (CRC) (2019, p. 71) establece que Cuba es un Estado socialista de Derecho y justicia social, democrático, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos como república unitaria e indivisible, fundada en el *trabajo*, la dignidad, el humanismo y la ética de sus ciudadanos para el disfrute de la libertad, la equidad, la igualdad, la solidaridad, el bienestar y la prosperidad individual y colectiva. El reconocimiento expreso del papel central que desempeña el trabajo en el desarrollo de la sociedad trasvasa el texto. El Artículo 64 (p. 82) consagra el derecho al trabajo y, como parte de él, el de acceder a un empleo digno, en correspondencia con la propia elección, calificación, aptitud y las exigencias de la economía y la sociedad. Dicha previsión es coherente con los preceptos 40 y 42 de la ley de leyes (p. 79), que establecen la dignidad como valor superior que nutre los derechos y la igualdad de todas las personas en el disfrute de estos.

El concepto de *empleo digno* ha sido enarbolado por la OIT, desde principios de este siglo, como modo de enfrentar fenómenos políticos, económicos y sociales que han puesto en tela de juicio el futuro DT. «Factores como la precarización laboral, la desregulación, la flexibilización, las migraciones calificadas, la intermediación laboral y las políticas neoliberales [...]» (Batista, 2021, s. p.), entre otros, condujeron al organismo internacional a remplazar aquella noción por la de *trabajo decente*, entendido como el trabajo productivo para mujeres y hombres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. También, con esta denominación, se incluyen las formas autónomas de trabajo (OIT, 2015, p 15). La nueva definición comprende: pago de

un ingreso justo, empleo y condiciones de trabajo seguras, igualdad de oportunidades y de trato para todos, protección social para los trabajadores y sus familias, perspectivas de desarrollo personal, integración social y libertad de los trabajadores para expresar sus preocupaciones y organizarse.

La expresión *empleo digno*, por la que opta la CRC, resulta reduccionista en las condiciones actuales, al dejar fuera otras múltiples y renovadas visiones del DT, con lo cual erosiona el principio protectorio. El DT no está construido, únicamente, sobre la relación subordinada, sino que incluye, además, a todos los sujetos que trabajan, incluidos quienes lo hacen de forma autónoma —reconocidos, nacionalmente, como trabajadores por cuenta propia— que, aun sin depender de un empleador, poseen determinados derechos en el trabajo, referentes a la duración de la jornada, los días de descanso, las vacaciones, la seguridad social y el acceso a la justicia. A ellos, también, los alcanzan el principio protectorio y sus reglas.

El texto constitucional reconoce otros derechos del trabajo en los preceptos del 65 al 70 (2019, p. 82). El primero de ellos es el derecho al salario, a una remuneración que se corresponda con la capacidad demostrada, la calidad y cantidad del trabajo y el tiempo real laborado. De acuerdo con la Carta Magna, el salario debe constituir la forma principal de retribución por el trabajo y de satisfacción de las necesidades del trabajador y su familia. El trabajo remunerado ha de ser la fuente principal de ingresos que sustente condiciones de vida dignas, permita elevar el bienestar material y espiritual y la realización de los proyectos individuales, colectivos y sociales. La remuneración con arreglo al trabajo aportado se complementa con la satisfacción equitativa y gratuita de servicios sociales universales y otras prestaciones y beneficios. Esto constituye un elemento fundamental, característico de una sociedad como la cubana.

A la vez, se regulan los derechos: al descanso (diario, semanal y anual), para recuperar las energías físicas y psíquicas gastadas en la realización del trabajo (de esta forma, el trabajador podrá encontrarse en óptimas condiciones de iniciar una nueva jornada laboral); a la seguridad y salud en el trabajo, que presupone el deber del empleador de garantizar condiciones seguras e higiénicas, prevenir los accidentes y enfermedades profesionales, y otros daños a la salud y al medioambiente laboral.

Un elemento a tener en cuenta, y que aparece por vez primera en la historia constitucional patria, es la protección especial a las mujeres, los adolescentes y los jóvenes, en clave de derecho y garantía en el trabajo, cual expresión de la salvaguarda que se dispensa a sujetos vulnerables. Finalmente, la CRC resguarda el derecho a la protección social, que incluye la seguridad social y la asistencia social. Ello implica la posibilidad de que los trabajadores cuenten con subsidios o pensiones, ante la ocurrencia de diversos hechos, como pueden ser enfermedades, edad e invalidez; en el caso de muerte, los familiares podrán reclamar una prestación económica, a la que pueden acceder, también, en general, aquellas personas que carezcan de medios de subsistencia. El sistema se extiende a la maternidad (y la paternidad), de la que forman parte los abuelos, en el camino de propiciar la responsabilidad compartida familiar en el cuidado y la atención de las personas menores de edad.

Consagra, igualmente, la CRC el acceso a la justicia, en función de lograr la tutela judicial efectiva —Artículo 92 (2019, p. 86). El ordenamiento jurídico nacional establece vías previas y extrajudiciales obligatorias. Tal es el caso de los órganos de justicia laboral (OJL), ante los cuales han de acudir los trabajadores del sector estatal para reclamar, por inconformidades con medidas o para el reconocimiento, restablecimiento y observancia de los derechos de trabajo y seguridad social, según deriva del Artículo 165 del CT (2014, p. 478).

Esta exigencia puede atentar contra el principio objeto de este estudio, en atención a múltiples factores: la posible parcialidad del órgano, pues, con independencia de su integración, radica en el centro laboral y, en principio, todos sus miembros son subordinados del empleador; las distorsiones en su funcionamiento, debido, entre otras causas, a la falta de profesionalización jurídica de quienes lo componen, lo que, si bien fue uno de los propósitos iniciales de tal forma resolutiva, en la búsqueda de prontitud, proximidad al entorno, conocimiento de este, prevención o educación general, racionalidad y justicia de las decisiones, al día de hoy ha quedado rebasado por las exigencias constitucionales y la complejidad que, con frecuencia, identifica a los conflictos.

Los derechos del trabajo son alcanzados, a la vez, por la garantía jurisdiccional refrendada en el Artículo 99 de la CRC (2019, p. 88). Entre los que pudieran estar comprendidos en esta posibilidad, se encuentra el derecho de asociación, que cobra especial relevancia para la pro-

tección de los empleados, en el seno de las relaciones colectivas de trabajo, como, también, la negociación colectiva.

La única mención expresa que, hasta el presente, contiene el ordenamiento jurídico cubano sobre el principio protectorio se encuentra en el Artículo 9.4 del «Código de procesos» (CPR) (2021, p. 3979), que signa la tramitación y solución del proceso sumario del trabajo y la seguridad social, al disponer que, en ellos, el tribunal prestará especial atención a la protección de la persona trabajadora y el beneficiario de la seguridad social. A propósito de la dimensión adjetiva del principio, incorporada a la ley nacional, comenta Fernández (2023):

El principio tutelar, protectorio o de favorabilidad de la persona trabajadora preside toda la construcción dogmática del Derecho del trabajo, tanto en el plano sustantivo como en el procesal y, por vez primera, en el ordenamiento jurídico instrumental patrio, encuentra plasmación positiva [...], como manifestación de la igualdad efectiva entre las partes, paradigma este radicalmente diferente al de igualdad formal, por cuanto reconoce las diferencias originarias entre las personas y la desigual manera en que estas pueden afectar las posibilidades de defensa de sus derechos e intereses, lo que, de forma preclara, comprendió el iuslaboralismo, al plantear el principio de desigualdad compensatoria, también llamado de igualdad por compensación. (pp. 251-252)

Esta modalidad procesal cuenta con solo ocho preceptos de la disposición (artículos 572-579), dedicados a resaltar los aspectos especiales que lo identifican, pues los restantes se atemperan a la regulación común, aun cuando en ella, también, pueden hallarse algunas matizaciones propias para tales asuntos. Sobresalen, entre las características del modelo, la celeridad, la posibilidad de comparecer sin postulación de abogado, la facultad de hacerse representar por dirigentes sindicales, familiares u otros empleados del mismo centro laboral, la reducción de las formalidades procesales y la acentuación de la oralidad, que no queda en las audiencias, sino que se extiende a la presentación de peticiones orales, como la demanda, la contestación, el recurso de apelación y la oposición a este.

El proceso se inicia con la demanda, a la que se acompañan las pruebas que fundamentan la pretensión. En la contestación, se formulan las excepciones procesales y materiales que interponga el demandado en su

defensa. Vencida esta primera etapa, el tribunal convoca a audiencia, a la cual las partes deben asistir con los medios de prueba de que intenten valerse (propuestos con la demanda o la contestación). En este acto procesal, que unifica el cometido de las audiencias preliminar y probatoria, concebidas para el proceso ordinario, los jueces escuchan a las partes sobre las alegaciones previamente formuladas para aclarar sus extremos, si resultan imprecisos, a juicio del tribunal o de las partes; concretan los hechos, la pretensión o la defensa, cuando las partes los modifiquen (en términos no sustanciales); resuelven las excepciones procesales y cualquier otra cuestión que impida entrar al fondo del asunto, propuestas por las partes en sus escritos o argüidas en el propio acto; concilian todos los puntos controvertidos o alguno(s) de estos, siempre que la naturaleza de las pretensiones formuladas tenga carácter disponible; si lo anterior no es posible o subsisten puntos controvertidos, fijan los términos del objeto del proceso y del debate; se pronuncian sobre la admisión y denegación de los medios de prueba propuestos por las partes, y el orden para su práctica; practican las pruebas; escuchan las posiciones finales de las partes y cierran el caso para sentencia. Este esquema general no impide que, según el asunto concreto, se realicen otras actuaciones e, incluso, que algunas de ellas puedan quedar pendientes para una audiencia ulterior —artículos 538-550 (2021, pp. 4051-4053).

El Código es concorde con una solvente doctrina, cuyo predicamento apunta a que, en el campo de los conflictos de este ámbito, dada la singularidad del sustrato material en que se amparan las pretensiones, se exige un peculiar modo de articular la tutela judicial efectiva de los derechos, los que trascienden el mero interés de las partes. Los principios y valores tutelares impregnan toda la regulación, sobre la base de la llamada *desigualdad compensatoria*, como sistematiza Fernández (2023, pp. 251-255).

Un aspecto novedoso que introduce el Código de proceso [sic] en el ámbito probatorio lo constituye [sic] las cargas probatorias dinámicas. La introducción de esta institución en la nueva ley le permite al tribunal reasignar la carga de probar determinado hecho a la parte que se encuentra en una posición más favorable para demostrarlo, lo cual se produce, según la norma [...], cuando es notoria la cercanía o relación del sujeto con la fuente de la prueba, y la parte a la que originariamente le correspondía

probar su afirmación se encuentra en una situación de desventaja o imposibilidad para hacerlo. (Mendoza, 2022, p. 10)

La concepción de las cargas probatorias dinámicas, que tiene su base teórica en el denominado «principio de solidaridad o de efectiva colaboración de las partes con el órgano jurisdiccional en el acopio del material de convicción» (Peyrano, 2004, p. 20), constituye, en palabras del citado autor,

un desplazamiento del *onus probandi*, según fueren las circunstancias del caso, en cuyo mérito aquel puede recaer, verbigracia, en cabeza de quien está en mejores condiciones técnicas, profesionales o fácticas para producirlas, más allá del emplazamiento como actor o demandado o de tratarse de hechos constitutivos, impeditivos, modificativos o extintivos. (2004, p. 20)

En palabras de Mendoza (2022):

Esta institución exigirá de los jueces cubanos una particular medida al momento de utilizarla, para no revertir el orden natural de las cosas, porque el instituto no significa introducir, de manera rígida, la inversión de la carga de la prueba en todos los casos en que se perciba que el demandado (si fuese el empleador) está en mejores condiciones de probar, lo que dejaría al actor (el trabajador) en una posición muy cómoda, limitada a la afirmación de los hechos. Le corresponde, por tanto, al trabajador que resulte beneficiado en un proceso con esta fórmula probatoria, evidenciar las dos condiciones básicas de su utilización: su imposibilidad real de acarrear el material probatorio que necesita, y la mejor posibilidad del demandado para hacerlo. (pp. 358-359)

La proyección del CPR sobre la actividad probatoria en los conflictos de este ámbito se enfoca hacia los postulados que marca la doctrina, entre los que prevalece el denominado «principio de veracidad o de materialidad de la verdad» (Mendoza, 2022, p. 360). El cauce procesal se estructura sobre dos pilares básicos: la prevalencia de la verdad y la equidad sustancial.

La nueva ley adjetiva patria muestra sus bondades, respecto a cuestiones novedosas que fortalecen el DT; en tal sentido, se aprecia que todas las medidas disciplinarias son reclamables ante los tribunales, al tiempo que se respeta la doble instancia judicial, pues los fallos de los tribunales mu-

nicipales populares son apelables ante los provinciales y, los dictados por estos, en primera instancia, ante el Tribunal Supremo Popular.

La igualdad en el debate o la disponibilidad de armas procesales, llevada al contexto del DT del siglo XXI, se traduce en equidad procesal. Coincide con tal criterio el legislador venezolano —Artículo 2, Ley orgánica procesal del trabajo (2002, p. 10)—, cuando incorpora dicho término, en franco reconocimiento de cuán indispensable resulta apreciar las diferencias para aspirar a la igualdad como principio político. La equidad presupone una conducta ética de quien la aplica, que ha de mirar el asunto desde la ponderación y la justicia.

El proceso del trabajo requiere de un juez rector del proceso, humano, que conozca el Derecho y disponga de amplias facultades para hacer justicia, guiado por la brújula de ese principio general que inspira las normas del DT, el protectorio, con todas sus dimensiones.

3.2. CONFIGURACIÓN EN EL DERECHO DEL TRABAJO NACIONAL

El escenario que exhibe el trabajo en la isla antillana, caracterizado por la creciente presencia de empleadores no estatales, desregulación, informalidad, formas atípicas de empleo, movilidad... y las vulneraciones que pueden generarse a partir de ellas, hace necesario redimensionar y robustecer el principio protectorio. Por tal razón, parece conveniente su incorporación al plexo principalista reconocido en la ley general, como vía para orientar la aplicación del DT por todos los actores que intervienen en ella y la razonabilidad de cuantas determinaciones se adoptan en tal ámbito.

El CPR, como se ha visto, comportó un paso de avance en ese camino. Implícitamente, también, lo supuso la CRC, al refrendar el trabajo digno y fertilizar derechos y garantías. El CT vigente se encuentra muy rezagado con respecto a la realidad actual, de manera que no solo quedan fuera de sus regulaciones múltiples realidades, algunas de ellas normadas en disposiciones inferiores, aunque de manera limitada, sino que tampoco ofrece un sólido aparato principalista que ponga en claro la base axiológica que lo inspira y los derroteros que debe seguir su aplicación e interpretación, como vía para colmar las antinomias y los vacíos, particularmente el que inspira estas reflexiones.

IV. CONCLUSIONES

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

El principio protectorio surge como respuesta a los poderes que ostenta el empleador, con la finalidad de establecer una paridad jurídica y asegurar la equidad sustantiva y real.

Para brindarle sentido a esa protección, se establecen tres reglas aplicativas: *in dubio pro operario*, norma más favorable y condición más beneficiosa, las que, procesalmente, se expresan en la igualdad por compensación.

En Cuba, los estudios teóricos asociados al principio protectorio son escasos; los pocos realizados muestran un enfoque breve, parcial y descriptivo, sin llegar a valoraciones sobre su configuración teórica y normativa.

En el ordenamiento jurídico cubano existen manifestaciones del principio protectorio. La más significativa de ellas se encuentra en el CPR, que lo refrenda de forma expresa, aunque implícitamente, también, se halla en varios preceptos de la CRC.

El principio protectorio requiere ser reivindicado en el DT nacional e integrarse al plexo de máximas que orienten a todos los que intervienen en la interpretación y aplicación de este; de ahí que deba incorporarse al CT.

Beber de la máxima tutelar es tarea permanente para los operadores jurídicos y, particularmente, los jueces, en cuyo ejercicio descansa la impartición de justicia.

V. REFERENCIAS

Batista Torres, J. (Enero-diciembre, 2019). Los órganos de justicia laboral en Cuba. *Vlex*, (39), 86-99. <https://cuba.vlex.com/vid/organos-justicia-laboral-cuba-846357631>

- Boltaina Bosch, X. (2009). *Intervención pública en las relaciones laborales: el poder público y su interrelación con el sistema de relaciones laborales*. Universidad de Barcelona.
- Buen Lozano, N. (1994). *Derecho del trabajo* (t. 1, 9.^a ed.). Porrúa.
- Constitución de la República de Cuba. (Abril 10, 2019). *GOR-E*, (5), 69-116.
- Fernández Toledo, A. (2023). La solución de conflictos del trabajo: Aciertos e imperfecciones. *Justicia y Derecho*, 20(36), 239-269. <https://revistajd.tsp.gob.cu/index.php/JD/article/view/14/12>
- Ferriol Molina, G. (2018). *Derecho del trabajo. Su actualización*. Ediciones ONBC.
- Gamonal Conteras, S. (2013). El principio de protección del trabajo en la Constitución chilena. *Estudios Constitucionales*, (1), 425-458.
- Grisolia, J. A. (2016). *Manual de Derecho laboral* (7.^a ed.). De Palma.
- Lastra, J. M. (2004). Paradojas de la autonomía de la voluntad en las relaciones de trabajo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (124), 639-659.
- Ley No. 116, «Código de trabajo». (Junio 17, 2014). *GOR-E*, (29), 453- 483.
- Ley No. 141, «Código de procesos». (Diciembre 7, 2021). *GOR-O*, (138), 3977-4069.
- Ley orgánica procesal del trabajo de Venezuela. (2002). <https://www.asambleanacional.gob.ve>
- Marx, K. (1973). *El capital* (t. 1). Editorial de Ciencias Sociales.
- Mendoza Díaz, J. (2022). El nuevo proceso de trabajo y de la seguridad social en Cuba. En Lam Peña, R. J. (Coord.) *El Derecho del trabajo. Apuntes para una teoría crítica desde Cuba*, 351-361. Olejnik.
- Messner, J. (1934). *La cuestión social*. Alonso Quijano.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). Programa de trabajo decente. <https://www.ilo.org>

- Peyrano, J. W. (2004). Nuevos lineamientos de las cargas probatorias dinámicas. En *Cargas probatorias dinámicas*. Rubinzal-Culzoni.
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del Derecho del trabajo* (4.ª ed.). Fundación de Cultura Universitaria.
- Viamontes Guilbeaux, E. (2001). *Derecho laboral cubano. Teoría y legislación*. Félix Varela.
- Villa Gil, L. E. (1983). *Instituciones de Derecho del trabajo*. Centro de Estudios Ramón Areces.