

El principio de igualdad y contradicción. Visualización de estos principios en la praxis del Proceso Laboral, Sentencia No. 133 de 2011 del TMP de Bayamo, Granma

Jorge Manuel Martínez Cumbreira*
Jorge Rondón Valdés**

Introducción

El término de igualdad encierra en sí una contradicción que le es intrínseca. Este hecho viene dado por la singular razón de que, si analizamos el surgimiento del vocablo, este surge no por fuerza ni en el seno de su cumplimiento, sino cuando ya ha desaparecido, en la historia de la humanidad, como hecho puro que se representa a manera de elemento de la sociedad.

Es intención de los autores de este comentario, dejar sentado, que no importa cuán grade sea la sistematización teórica del principio de igualdad como paradigma procesal, pues con ello no basta, este principio por sí solo no es autosuficiente por lo que se debe convertir en paradigma de acción que necesariamente implican tener en cuenta la realidad y el contexto en que se aplica. Resultando necesario valorar su reflejo en las resoluciones judiciales que ponen fin a los conflictos laborales en sedes municipales.

Se considera el Proceso Laboral como un Derecho público destinado a regular una función jurisdiccional, un derecho social imperativo y autónomo, última característica que evidencia la especialidad de sus instituciones, y principios procesales. Por ello, este comentario está encaminado a, diagnosticar en qué medida en las consideraciones contenidas en las resoluciones judiciales en sede laboral que ponen fin a conflictos derivados de infracciones a la disciplina laboral, son reflejo del principio de igualdad y contradicción en el proceso como garante de un fallo ajustado a derecho.

La igualdad y contradicción en el Proceso Laboral cubano

* Master en Derecho Laboral y Seguridad Social, profesor de Derecho Laboral y Seguridad Social en el Departamento de derecho de Universidad de Granma, secretario del Capítulo de Derecho Laboral en Granma. Notario en ejercicio jmartínezc@udg.co.cu

** Master en Derecho Civil y Familia, profesor de Derecho Civil y Derecho Procesal del Departamento de Derecho de la Universidad de Granma, presidente del Capítulo de Derecho Procesal en la provincia de Granma. Se desempeñó como Abogado y Asesor jurídico jrondonv@udg.co.cu

Dadas las amplias facultades discrecionales y sancionadoras de la administración pública, el principio de igualdad genera grandes dilemas, pues frente a los supuestos de violación de la disciplina laboral, sus autoridades deben decidir a quién y mediante qué medida llevará a cabo la represión del infractor dentro del diapasón de disposiciones que prevé la legislación laboral lo que está supeditado al cumplimiento de un sistema de principios procesales que informan el Proceso Laboral.

Lo que de tener un carácter eminentemente político se yergue como principio que transversaliza el proceso, que estará estrechamente vinculado con el de contradicción, de forma tal que debemos ver la contradicción como una manifestación de aquel postulado básico, pues lo que condiciona la bilateralidad es la previa aceptación de un presupuesto de igualdad entre los que intervienen en el debate.

Este principio, conocido también como principio de bilateralidad de la audiencia o bilateralidad del debate, se materializa cuando ambas partes en el proceso (demandante y demandado) pueden comparecer para hacer valer sus respectivas pretensiones, proponer pruebas y realizar todas las alegaciones que estimen pertinentes en aras del derecho alegado. Se trata de un diseño consustancial a la labor de administrar justicia, pues como dice MONTERO AROCA,¹

[...] en toda la actuación del Derecho por la jurisdicción han de existir dos partes enfrentadas entre sí, las que ineludiblemente son parciales y que acuden a un tercero imparcial que es el titular de la potestad jurisdiccional, y que se corporifica en el juez o magistrado; esta no calidad de parte que juega el tribunal es a lo que MONTERO llama imparcialidad.²

El proceso laboral no escapa a estar corporificado sobre la base de los principios antes referidos, toda vez que se encarga de resolver los litigios que emanan de la relación jurídica de trabajo, establecida entre empresarios y trabajadores en cuanto a las condiciones en su más amplio sentido. Es por ello que el Proceso Laboral va a ser ese conjunto de actos dirigidos a la investigación y resolución de los asuntos emanantes del Derecho del Trabajo a través de un método preestablecido por la ley, a fin de proteger el ordenamiento jurídico de los trabajadores. Por lo que proponemos en el próximo epígrafe hacer una valoración de la materialización de los principios de igualdad y contradicción en el proceso laboral cubano.

El conflicto laboral es la antesala del proceso laboral, momento en que se concreta la contradicción o bilateralidad entre las partes (trabajador-Empresario), binomio que en la contienda conflictual deben ser asistida por el Estado a través de un funcionario, sujeto imparcial que conocerá y resolverá los asuntos sometidos a su consideración, práctica que es válida tanto en el ámbito judicial como administrativo en cualquier tipo de contienda laboral.³

¹ BATISTA OJEDA, María Elvira y RONDÓN VALDÉS, J. *El destino de...*, p. 6

² Ídem.

³ RODRÍGUEZ COQUET, Roberto. *“Introducción a los principios de los procedimientos laborales cubanos”*.

El principio de igualdad y contradicción. Visualización de estos principios en la praxis del Proceso Laboral, Sentencia No. 133 de 2011 del TMP de Bayamo, Granma

[...] el conflicto laboral (entendido como controversia, divergencia o disputa, manifestada entre trabajadores y empresarios) se suele clasificar según los sujetos enfrentados y las materias sobre las que versa en conflicto. Ello lleva a la distinción clásica entre conflictos individuales y conflictos colectivos; jurídicos o de intereses y una combinación de ambos.⁴

El vigente Código de Trabajo reconoce los conflictos laborales clasificándolos en disciplinarios y por reconocimientos de derechos, siendo los primeros objeto de interés en nuestro trabajo. En este sentido las medidas disciplinarias se imponen por la autoridad facultada para aplicarla, dentro de los treinta días hábiles siguientes, en que llegue a su conocimiento la infracción de que se trate.⁵ Momento cumbre de manifestación del principio de contradicción que origina la bilateralidad, trabajador y empleador. Término que transcurrirá permeado para el trabajador de inseguridad jurídica, dado que este no participa en la investigación de los hechos que se le imputa y que dará lugar a la imposición o no de la medida disciplinaria, por lo que el proceso laboral sufre un desequilibrio en beneficio de la administración, lo que denota que el trabajador no obstante de igualdad de posibilidades durante la investigación.

El trabajador que es objeto de aplicación de una medida por violación de la disciplina de trabajo o su representante, puede establecer la reclamación correspondiente ante un miembro del Órgano de Justicia Laboral dentro del término de siete días hábiles siguientes a su notificación, proceso que se desarrolla bajo los principios procesales siguientes: inmediatez, comparecencia de las partes, celeridad, publicidad, impulso de oficio, sencillez, legalidad, oralidad, intermediación.⁶ Del análisis del CT se concluye que no hay un reconocimiento tácito de los principios procesales de igualdad y contradicción.

De la exégesis del CT se aprecia que se corporifica el principio de igualdad, en cuanto a la posibilidad de impugnar la decisión administrativa o acuerdo del Órgano de Justicia Laboral, en cuanto a la proposición de pruebas y participación en las diferentes comparecencias,⁷ entiéndase a este reconocimiento en un sentido material.

En la sentencia No 133, de fecha 11 de septiembre de 2011, emitida en la Sección Civil y Laboral del Tribunal Municipal Popular de Bayamo, Granma. En uno de sus resultandos, se expone:

Que admitida la demanda y dispuesta su sustanciación, fueron convocadas las partes a la comparecencia pública que establece el artículo setecientos siete de la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico, a la que asistieron ambas partes, expresando el representante legal del trabajador, que su cliente no tiene ninguna responsabilidad, pues él realizó todas las acciones que estaban a su alcance cumpliendo con todas las medidas de seguridad según el cargo que tenía en el momento de la ocurrencia de los hechos en el

⁴ Cit. Pos., RODRÍGUEZ COQUET, Roberto. *“Introducción a los...”, Op.cit.p.45*

⁵ Cfr., artículo 152 de Ley 116 del 2013, Código de Trabajo, aprobada por la ANPP y publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 29 de 17 de junio de 2014.

⁶ Cfr., artículos 167 y 168 Ley 116

⁷ Cfr., artículos 175 y 176 Ley 116

almacén, poniéndolo en conocimiento de la administración a lo que esta hizo caso omiso dándole solamente un número de teléfono para que se llamara a un supuesto agente del DTI que lo que resultó fue ser un detective, que en esos momentos no estaba ejerciendo como tal, que el trabajador por su propia voluntad contactó a un agente del DTI informándole lo ocurrido, a través del cual se supo la ubicación de donde se encontraba la levadura información ésta que el trabajador le dio a la administración a lo que ésta nuevamente hizo caso omiso, pues le resultaba más fácil sancionar al trabajador por los hechos ocurridos que investigar los mismos, por lo que interesa que se declare con lugar la reclamación establecida por el trabajador exonerando al mismo de los hechos que se le imputan y sea reincorporado a su puesto de trabajo, manifestando por su parte el director que el trabajador se desempeña como dependiente de almacén, que el día en que el jefe de distribución fue a distribuir el aceite en un inicio no se encontraba el aceite, que en las tarjetas habían una cifra y en físico en el almacén había otra, arrojando esto un faltante, que el trabajador en ese momento no le informó si habían penetrado al almacén, que en cuanto a la levadura el trabajador le manifestó que en el barrio habían personas vendiendo levadura, a lo que el mismo le respondió que eso no significaba que esta provenía de su almacén, teniendo en cuenta que en Bayamo hay veintidós unidades de pan, solicitando que se mantenga la medida inicialmente impuesta al trabajador.

Cómo se identificó en el resultando anterior, la contradicción sobre la que se mueve la sentencia de referencia, está identificada por dos partes encontradas en virtud de pretensiones que resultan contradictorias; en un extremo el empleador que insiste en mantener la decisión y en el otro el trabajador o empleado que busca desvirtuar la imposición de la medida disciplinaria⁸ o modificación de ésta, valiéndose de los medios de pruebas que dispone la legislación adjetiva.

En tal sentido el tribunal convocó a la comparecencia para concretar las pretensiones de las partes el que hizo constar en el siguiente:

RESULTANDO: Que en el acto de la comparecencia se recibió el proceso a pruebas, practicándose la testifical propuesta por la parte actora y se dispuso de oficio tomarle declaración a la jefa de los agentes de seguridad y al económico, como documental examinar la factura ciento siete y examinar el expediente laboral del trabajador, tras lo cual se declaró el proceso concluso para dictar sentencia.-----

Lo que evidencia que en la conformación de la contradicción bajo la existencia de una supuesta igualdad, las partes que actúan en la contienda no disponen de igual acceso a las fuentes de pruebas, toda vez que el trabajador solo sustenta su pretensión en el medio de prueba testifical, no interesando documentales, que dado el objeto de la litis constituían medios irrefutables y esenciales para probar sus alegaciones, a pesar que tribunal dispone de impulso procesal de oficio, solo práctica la testifical de la jefa de seguridad y protección y al responsable del área económica, que pudieran haberse enriquecido con el de informes, inventarios, balances, informe de recepción, tarjetas de estibas y vales de salida.

⁸ Término que es sustituido en el CT por el de sanción, lo que constituye un error del legislador toda vez que sus fines, forma en que se impone y autoridad facultada y lugar donde se cumple dista de los previsto a lo fines del Derecho Penal única vía de implementar ésta a lo que se une la naturaleza social del Derecho del Trabajo.

**El principio de igualdad y contradicción. Visualización de estos principios en la praxis del
Proceso Laboral, Sentencia No. 133 de 2011 del TMP de Bayamo, Granma**

Que al trabajador se le imputa en los hechos del escrito, el faltante de determinada cantidad de levadura y aceite, lo que tipifican la conducta de negligente, al respecto el tribunal expuso:

CONSIDERANDO: Que conforme a lo narrado en el precedente considerando se concluye que el trabajador ha incurrido en violación de la disciplina laboral consistente en negligencia, prevista en el artículo once inciso f) del Decreto Ley ciento setenta y seis de mil novecientos noventa y siete, formándonos tal convencimiento mediante la propia declaración del trabajador que reconoce se detectó el faltante en el almacén donde labora aunque esgrime como justificación que no tiene responsabilidad alguna con dicho faltante, refiriendo en su declaración que él tomó todas las medidas necesarias cuando se detectó el faltante, que si bien no se pudo probar que el trabajador sustrajo la levadura, así mismo no pudo este último acreditar que alguna persona ajena a la entidad penetró en el almacén, corroborándose que no había ningún sello o candado roto, resultando inconcebible que el trabajador desconozca el faltante de diez paquetes de levadura, aseverando los testigos ante el plenario la existencia del faltante, no corriendo igual suerte lo referido por la administración en cuanto al carente de aceite, extremo este que no pudo ser probado por la administración y del cual no hicieron alusión los testigos deponentes, los cuales refieren no tener conocimiento en cuanto a la pérdida de aceite, razones por las que y valorando la gravedad de los hechos, los perjuicios causados a la entidad en los momentos que atraviesa el país y que repercute en definitiva a la población, nos conducen a estimar ajustada la medida disciplinaria impuesta por la administración y ratificada por el Órgano de Justicia Laboral de Base, valorándose con acierto las circunstancias que para una eficaz adecuación aporta el artículo catorce del Decreto Ley ciento setenta y seis de mil novecientos noventa y siete (...)

Si en su momento el juez ponente resolvió el conflicto por la legislación vigente, Decreto Ley 176 de 1997 (derogado por la Ley 116 de 2014), sobre el sistema de justicia laboral, en modo alguno tuvo en cuenta los hechos que realmente quedaron probados, durante la práctica de prueba, para ratificar o variar el fallo, en tal sentido, a pesar de reconocer en el considerando citado, que no existe prueba que demuestre el faltante de una de las mercancías, se pronunció con igual severidad que la administración, no valorando las circunstancias personales del trabajador antes y después de la ocurrencia de los hechos, solo reflejó lo que significaba la administración en su escrito sancionador, lo que potencia una igualdad sometida a un tratamiento tomando como referente condiciones prediseñadas por el ente sancionador.

Conclusiones

- La sentencia objeto de análisis no evidencia un reconocimiento expreso del principio de igualdad de debate en el Proceso Laboral, el cual no es siempre recíproco para las partes, porque aún y cuando se vea manifestado el principio de igualdad en general en el proceso, el trabajador va a estar en desventaja con la administración por la relación de jerarquización que se establece entre ellas.
- El Tribunal dada las facultades otorgadas en sede laboral se convierte en el sujeto que potencia la existencia de una real igualdad entre partes sobre la base de la contradicción, que mediante la práctica de pruebas lo lleve a conocer la verdad que sustenta el fallo de su resolución.

Bibliografía

Doctrina

- BATISTA OJEDA, María Elvira y RONDÓN VALDÉS, J. *El destino de un tradicional principio procesal: la contradicción*, Ponencia, Primer Congreso de Derecho Procesal, Ciego de Ávila, Cuba, 2 y 3 de marzo de 2006, p. 12.
- CARNELUTTI, Francisco; *Sistema de Derecho Procesal Civil, Volumen III, Composición del proceso*, traducción de Niceto ALCALÁ-ZAMORA y Santiago SENTÍS MELENDO, UTEHA, Buenos Aires, 1944.
- CHIOVENDA, Giuseppe; *Principios del Derecho Procesal Civil, tomo II*, Instituto Editorial Reus, Madrid, s/f.
- DÍAZ PINILLO, Marcelino; "La interpretación de la Ley Procesal Penal". En: Colectivo de autores; *Temas para el estudio del Derecho Procesal Penal, primera parte*, Editorial Félix Varela, La Habana, 2006.
- FERNÁNDEZ PEREIRA, Julio A.; "Las fuentes formales del Derecho Procesal Penal". En: Colectivo de autores; *Temas para el estudio del Derecho Procesal Penal, primera parte*, Editorial Félix Varela, La Habana, 2006.
- GRILLO LONGORIA, Rafael; *Derecho Procesal Civil I*, 2ª reimpresión, Félix Varela, La Habana, 2004.
- _____; *Derecho Procesal Civil III*, 2ª reimpresión, Félix Varela, La Habana, 2004.
- MARTÍNEZ CUMBRERA, Jorge M. "La igualdad en el debate en el proceso laboral cubano", Trabajo didáctico de la asignatura de Derecho laboral y seguridad social, Bayamo 2012, p 5.
- MENDOZA DÍAZ, Juan; *El Proceso Ordinario de Conocimiento. Actitudes del Demandado*. Editorial CIABO, La Habana, 2000.
- MONTERO AROCA, Juan; "Naturaleza del proceso". En: MONTERO AROCA, Juan, *et. al.*; *Derecho Jurisdiccional I*, Tirant lo Blanch, 7ª edición, pp. 283-316.
- _____; "Estructura del proceso". En: MONTERO AROCA, Juan, *et. al.*; *Derecho Jurisdiccional I*, Tirant lo Blanch, 7ª edición, pp. 317-332.
- MONTÓN REDONDO, Alberto; "La dinámica procedimental". En: MONTERO AROCA, Juan, *et. al.*; *Derecho Jurisdiccional I*, Tirant lo Blanch, 7ª edición, pp. 413-436.
- PRIETO MORALES, Aldo; *Derecho Procesal Penal, I Parte*, Ediciones ENSPES, La Habana, 1982.
- RAMOS MÉNDEZ, Francisco; *Derecho Procesal Civil, tomo I*, Librería Bosch, Barcelona, 1986.
- RODRÍGUEZ COQUET, Roberto. "Introducción a los principios de los procedimientos laborales cubanos".
- . La jurisdicción, la competencia y los procedimientos disciplinarios en el proceso laboral cubano, Tesis presentada en opción al grado científico de doctor en Ciencias Jurídicas, Santiago de Cuba, 2006
- SAPPÍA, Jorge: Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo, p. 11 - 14.

Legislación

**El principio de igualdad y contradicción. Visualización de estos principios en la praxis del
Proceso Laboral, Sentencia No. 133 de 2011 del TMP de Bayamo, Granma**

Constitución de la República de Cuba de 24 de febrero de 1976 y reformada en 1992,
Ministerio de Justicia, La Habana, 2001.

Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico, Ley No. 7/1977
de 19 de agosto, en Gaceta Oficial de la República de Cuba, Ordinaria, N° 34,
de 20 de agosto de 1977.

Ley 116 de 2014 “Código de Trabajo”, aprobada por la ANPP y publicado en la
Gaceta Oficial Extraordinaria No. 29 de 17 de junio de 2014.

Decreto 326 de 2014, Reglamento del código de Trabajo, aprobado por el Consejo
de Estado, publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 29 de 17 de
junio de 2014.

Sentencia No. 133 de 2011 del TMP de Bayamo sobre Proceso Laboral Común
sobre aplicación de medidas disciplinarias, Provincia Granma, Cuba.