

# Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral en Centroamérica y República Dominicana

## Estudio regional acerca del marco legal en derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales

*Centroamérica  
y República Dominicana*



# **Estudio regional acerca del marco legal en derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales**

**Centroamérica y República Dominicana**

Consultoría regional a cargo de  
la Asociación de servicios de promoción laboral  
(ASEPROLA)

Septiembre de 2009

Instituto Interamericano de Derechos Humanos

Con el apoyo de:  
Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos  
Programa Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral  
en Centroamérica y República Dominicana

331  
I59-e

Instituto Interamericano de Derechos Humanos.  
Estudio regional acerca del marco legal en derecho  
laboral y el estado actual de los derechos laborales  
Centroamérica y República Dominicana / Instituto  
Interamericano de Derechos Humanos. -- San José, C.R. : IIDH,  
2009

110 p. ; 22X28 cm.

ISBN: 978-9968-611-33-6

1. Derecho laboral 2. América Central 3. Republica Dominicana

Las opiniones aquí expresadas corresponden a las personas autoras y no reflejan necesariamente el punto de vista de la Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos.

Las ideas expuestas en este libro son de exclusiva responsabilidad de los autores y no corresponden necesariamente con las de los donantes.

Se permite la reproducción total o parcial de los materiales aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y se haga llegar una copia de la publicación o reproducción al editor.

### **Equipo productor de la publicación**

Juan Navarrete  
*Coordinación académica*

Carolina Moreno, Carolina Quinteros, Gustavo Gatica  
*Coordinación editorial*

Asociación de Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA)  
Byron Barillas y Leda Abdallah Arrieta -Consultores-  
*Autora*

Maylin Cordero  
*Corrección de estilo*

Walter Meoño  
*Diagramación*

Producción Editorial-Servicios Especiales del IIDH  
*Portada y artes finales*

Imprenta y Litografía Segura Hermanos S.A.  
*Impresión*

*Publicación coordinada por Producción Editorial-Servicios Especiales del IIDH*

Instituto Interamericano de Derechos Humanos  
Apartado Postal 10.081-1000 San José, Costa Rica  
Tel.: (506) 2234-0404 Fax: (506) 2234-0955  
e-mail: s.especiales@iidh.ed.cr  
<http://www.iidh.ed.cr>

Presentación.....	7
I. Introducción.....	9
II. Estado de las investigaciones sobre marcos legales en materia laboral en Centroamérica y República Dominicana.....	11
2.1 Alcance temporal del conjunto de estudios recopilados en las investigaciones nacionales .....	11
2.2 Alcance temporal de los estudios delimitados al análisis normativo.....	12
2.3 Apreciación acerca de la dimensión temporal de los estudios .....	13
2.4 Contenido de los estudios nacionales delimitados al análisis normativo.....	14
2.5 Contenido específico de los estudios según categoría, país y nivel normativo .....	15
III. Análisis del marco legal: identificación de patrones y singularidades normativas, incorporación de normas sobre no discriminación y principios .....	19
3.1 Normas generales sobre igualdad o no discriminación laboral.....	19
3.1.1 Igualdad salarial.....	19
3.1.2 Derecho al trabajo o acceso al empleo .....	20
3.1.3 Principio de igualdad como antítesis de la no discriminación.....	21
3.1.4 No discriminación sindical.....	21
3.1.5 Mujer embarazada .....	22
3.2. Leyes especiales relacionadas con la no discriminación laboral .....	23
3.3 Singularidades normativas.....	24
3.4 Principios del derecho al trabajo.....	26
3.4.1 Principio de irrenunciabilidad .....	26
3.4.2 Principio protector.....	26
3.4.3 El principio de continuidad .....	27
3.4.4 El principio de buena fe.....	27
3.4.5 Primacía de la realidad.....	28
3.5 Principios procesales del derecho laboral.....	28
IV. Situación de los derechos en la práctica.....	30
4.1 Enfoques.....	30
4.1.1 Enfoque A: tutelar-institucional.....	30
4.1.2 Enfoque B: normativo-contextual .....	30
4.1.3 Enfoque C: intersubjetivo-vivencial .....	30
4.1.4 Enfoque D: jurisprudencial.....	31
4.2 Énfasis temáticos con carácter regional .....	31
Acceso a los datos .....	31
4.3 Énfasis temáticos considerados en cada país .....	31
4.3.1 De El Salvador.....	31
4.3.2 De Nicaragua.....	31
4.3.3 De Costa Rica.....	32
4.3.4 De Guatemala.....	32
4.3.5 De República Dominicana .....	32

4.4 Puntos críticos.....	32
4.4.1 Ejes de puntos críticos coincidentes.....	32
4.4.2 Puntos críticos atinentes a cada país.....	33
4.5 Avances institucionales.....	35
4.5.1 Avances del mismo tipo consignados por dos o más países .....	35
4.5.1.1 Mejoramiento del servicio.....	35
4.5.1.2 Disponibilidad de fuentes de datos actualizadas del Ministerio de Trabajo u otra instancia administrativa.....	36
4.5.1.3 Procedimientos administrativos que favorecen al trabajador.....	36
4.5.1.4 Mejoramiento de eficiencia en la vía administrativa, atención y/o solución de conflictos individuales por infracciones a derechos .....	36
4.5.1.5 Efectividad en la labor de la Inspección General de Trabajo .....	37
4.5.1.6 Legislación .....	37
4.5.2 Principales avances reconocidos en cada país .....	37
V. Estableciendo puntos estratégicos dentro de una ruta crítica para mejorar el acceso a la justicia laboral en los países de la región (CAFTA-DR) .....	39
5.1 Principales obstáculos entre las personas trabajadoras para el acceso a la justicia laboral .....	39
5.1.1 Obstáculos o dificultades relacionados con la información .....	40
5.1.2 Obstáculos o dificultades de carácter procedimental judicial.....	41
5.1.3 Obstáculos o dificultades atinentes a la celeridad del proceso judicial .....	42
5.1.4 Obstáculos o dificultades de carácter formativo .....	43
5.1.5 Obstáculos o dificultades de tipo institucional administrativo.....	44
5.1.6 Obstáculos o dificultades de tipo institucional judicial.....	45
5.1.7 Obstáculos o dificultades de carácter social .....	46
5.1.8 Obstáculos o dificultades atinentes al régimen legal .....	47
VI. Conclusiones.....	48
6.1 Sobre los estudios regionales .....	48
6.2 Sobre los estudios nacionales .....	48
6.3 La situación de los derechos en la práctica.....	49
6.3.1 Los enfoques.....	49
6.3.2 Los temas relevantes .....	49
6.3.3 Los puntos críticos .....	50
6.3.4 Avances institucionales .....	50
VII. Apéndice: Entre la norma legal y la práctica cotidiana: justiciabilidad de los derechos de los pueblos indígenas.....	52
VIII. Bibliografía.....	56
IX. Anexos.....	71
Anexo 1: Convenios internacionales contra la discriminación ratificados por los países .....	71
Anexo 2: Estado de las investigaciones acerca de los marcos legales en materia laboral .....	73

## Presentación

Uno de los temas fundamentales hoy día, para la comprensión de las dinámicas sociales en Centroamérica y República Dominicana, es el referido al trabajo y más específicamente, a los derechos laborales y al acceso a la justicia laboral. No es para menos, esta región en su conjunto tiene una población de aproximadamente 48 millones de personas. De la calidad del empleo existente, dependen, las condiciones de vida de millones de personas en la región. La revisión de la triada: empleo, derechos laborales y acceso a la justicia laboral, es pertinente y urgente, como un medio para contribuir a mejorar la forma en que viven las personas en esta subregión de América Latina.

El IIDH desde el Programa *Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral* quiere contribuir a esta revisión analítica y ha centrado su atención en el acceso a la justicia laboral. Para ello, ha llevado a cabo una serie de investigaciones con los objetivos sistematizar el marco normativo regional en materia laboral, conocer el estado actual de los derechos laborales e identificar obstáculos y barreras en el acceso a la justicia laboral. Cada investigación, además de describir la naturaleza de cada tema, propone una serie de acciones que buscan mejorar el acceso a la justicia laboral en la región.

La razón de ser del IIDH está vinculada a la promoción y enseñanza de los Derechos Humanos. De esta cuenta, la generación de conocimiento aplicado es una tarea que le acerca a su esencia. Desde esta perspectiva, el trabajo que hoy presentamos representa un importante y actualizado aporte al conocimiento de la normativa laboral en Centroamérica y República Dominicana.

Desde el IIDH constatamos la existencia de marcos regulatorios amplios que posibilitan la defensa los derechos laborales en la región. Su existencia como se señala en las conclusiones del trabajo no se acompaña de una tutela efectiva y real que permita el acceso a la justicia laboral de trabajadoras y trabajadores. Ante tal situación, se propone una serie de acciones encaminadas a lograr mejoras en el acceso a la justicia laboral.

El acceso a la justicia (Casal, Jesús María et al. 2005: 28-33) es un derecho consistente en la disponibilidad real de instrumentos judiciales o de otra índole previstos por el ordenamiento jurídico que permitan la protección de derechos e intereses o la resolución de conflictos. Esto implica la posibilidad cierta de acudir ante las instancias facultadas para cumplir esta función y de hallar en estas, mediante el procedimiento debido, una solución jurídica a la situación planteada. Desde esta perspectiva, el acceso, para que sea real, requiere de condiciones que van más allá de la cercanía a las instancias correspondientes. En la práctica, algunas características que se deben exigir en el acceso a la justicia laboral son:

El acceso deber ser *libre*, es decir, no estar atado a condicionamientos exagerados. Supone el rechazo de requisitos legales para la admisión de demandas o recursos poco razonables o que lo restrinjan injustificadamente.

El acceso debe ser *efectivo*, es decir que no basta con la posibilidad teórica de ejercer una acción o recurso, sino que la persona debe tener realmente a su disposición un instrumento procesal accesible para proteger sus derechos laborales. No hay efectividad cuando la persona carece de la asistencia legal necesaria para defender judicialmente sus derechos.

## ESTUDIO REGIONAL

---

Cuando el acceso a la justicia es real, es decir, libre y efectivo, se crea un marco de posibilidades para quien lo exige. Esta situación le coloca en una condición de menor vulnerabilidad respecto de aquellas que encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico ante el sistema de justicia .

El cumplimiento de las dos condiciones anteriormente mencionadas, pueden por tanto, contribuir a disminuir la vulnerabilidad social. En el IIDH estamos convencidos de que todo lo que hacemos por mejorar el acceso a la justicia laboral, disminuirá el riesgo de que esa vulnerabilidad aumente. En nuestra propuesta programática “Los derechos humanos desde la dimensión de la pobreza”, asumimos esta condición desde una perspectiva que va mucho más allá de la privación material, entendiendo que esta también comprende bajos logros en educación y salud, así como mayor exposición al riesgo, más vulnerabilidad al delito y a la violencia, el acceso inadecuado o la carencia de acceso a la justicia y a los tribunales, así como la exclusión del proceso político y de la vida de la comunidad.

Desde esta perspectiva, el IIDH está convencido que, desde una clara y decidida opción por alcanzar un mayor acceso a la justicia laboral, no sólo se reivindica la dignidad de cada persona trabajadora sino, que también se contribuye a la lucha contra la pobreza y la desigualdad.

Para la realización de este trabajo se contó con el apoyo de USAID y PACT Inc. En el marco del “Programa de USAID para el fortalecimiento del acceso ciudadano a la justicia laboral en los países signatarios del CAFTA-DR “.

*Roberto Cuéllar M.*  
*Director Ejecutivo*

## I. Introducción

El presente es un estudio regional comparado que se enmarca en el *Programa acceso ciudadano a la justicia laboral en Centroamérica y República Dominicana*. Se fundamenta en la sistematización de cinco informes de investigación nacionales referidos al marco regulatorio del derecho laboral y a su relación con la tutela de los derechos laborales, en cada uno de los siguientes países: Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica y la República Dominicana.<sup>1</sup>

Desde la perspectiva del análisis regional se requirió una valoración crítica del producto de los informes nacionales, la cual obligó a una sistematización rigurosa y pormenorizada de sus distintos contenidos, cuyos aportes metodológicos se encuentran plasmados en este documento.

Contiene cuatro apartados. En el primero se presenta un análisis comparativo respecto de los alcances y limitaciones del estado de las investigaciones relacionadas con marcos legales en materia laboral, en cada uno de los países estudiados. También, se da cuenta de los estudios de alcance regional que sobre esta temática se han elaborado, lo cual permite encontrar que la producción de investigaciones regionales es bastante limitada. Es por ello que el presente estudio constituye un valioso y actualizado aporte al conocimiento de la normativa laboral en Centroamérica, al cual se suma República Dominicana.

En un segundo apartado se aborda el análisis de los marcos legales, identificando los patrones y singularidades que cada uno de los países estudiados presenta, con énfasis en la incorporación de normas sobre igualdad y no discriminación en los ordenamientos jurídicos. Este apartado también examina los principios generales del derecho laboral presentes en la normativa de cada país, principios que por su naturaleza son exclusivos y distintos al resto del ordenamiento jurídico, de manera tal que su ausencia o incorporación en los marcos legales resulta de obligatoria verificación en un estudio como el presente. Se evidencia que, si bien es posible constatar la existencia de marcos regulatorios amplios y suficientes para la defensa los derechos laborales de las personas trabajadoras en todos los países bajo estudio, en la práctica esa tutela no es efectiva para el real y legítimo acceso a la justicia laboral de esa población.

Luego, en un tercer apartado se desarrollan cuatro enfoques metodológicos: tutelar-institucional, normativo-contextual, intersubjetivo-vivencial y jurisprudencial, con los cuales, a juicio de quienes elaboraron este informe regional, cada investigador o investigadora nacional abordó la situación real de los derechos laborales en su país. Otro aspecto expuesto en esta misma sección son los ejes coincidentes y críticos en los estudios nacionales, analizados desde la perspectiva de las debilidades, omisiones y limitaciones, pero también desde los avances identificados en cada país.

En un cuarto apartado se logra determinar, mediante un análisis comparativo, puntos estratégicos a partir de las rutas críticas desarrolladas por los investigadores e investigadoras nacionales. Para tal efecto, se identifican los principales obstáculos que enfrentan las personas trabajadoras en esos

---

<sup>1</sup> La investigación regional contempló la inclusión de Honduras. Sin embargo, durante el proceso de investigación nacional hubo dificultades reales para que las personas consultoras contratadas pudieran concluir el trabajo de investigación. Esta situación ha de entenderse como una contingencia que no anula el esfuerzo de análisis comparado que el presente trabajo ha querido llevar a cabo.



países, así como las propuestas comunes más relevantes para mejorar el acceso a la justicia laboral en Centroamérica y República Dominicana.

En las conclusiones, el análisis regional evidencia la necesidad de una diferenciación más clara en las investigaciones nacionales acerca de los elementos que reflejan el estado de los derechos según su no violación, y aquellos que conciernen al acceso a la justicia para garantizar la no infracción de las leyes laborales.

Finalmente, se debe reconocer que el tema del acceso a la justicia se ha visto favorecido con la riqueza de los elementos aportados tanto por los investigadores e investigadoras nacionales, como por la perspectiva del análisis regional.

## II. Estado de las investigaciones sobre marcos legales en materia laboral en Centroamérica y República Dominicana

### 2.1 Alcance temporal del conjunto de estudios recopilados en las investigaciones nacionales

En general, se registran 82 estudios atinentes al ámbito del trabajo y los derechos laborales. De estos, 73 están delimitados al nivel nacional y nueve al nivel regional, como se muestra en el siguiente cuadro.

**Cuadro 1**  
**Total de estudios registrados para la región (Centroamérica y República Dominicana)**  
**Alcance temporal según año de publicación**

Alcance geográfico	Año de publicación										
	80-90	91-00	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Guatemala					2	4		1	3	1	2
El Salvador		3			1		1		4	2	
Nicaragua				1	1	1		1	1	1	1
Costa Rica	3	3					3		3	2	1
República Dominicana		4		2	1	1	1	4	6	3	
Total por año	4	10		2	5	5	9	6	17	11	4
<b>Total por agrupación de años</b>	(14) 19%		(27) 38%					23%		(15) 20,5%	
Regionales					1		4		2	2	

Fuente: Elaboración propia con base en la sistematización de los estudios.

Los **estudios nacionales** registrados se diferencian entre aquellos de contenidos propiamente normativos y estudios diversos de análisis doctrinal.

En general, los **trece** estudios nacionales de mayor actualidad (**20,5%**) pertenecen al período 2008-2009. El grueso de estudios recientes, concentrado en 2007, equivale al **23%** del total. El otro grupo relativamente grande (**27**) corresponde al período 2002-2005 y representa un **26%** del total. Los tres países en los que se registran los últimos **cuatro** estudios realizados durante 2009 son Guatemala, Nicaragua y Costa Rica.

En el otro extremo, hay **diez** estudios que pueden considerarse desactualizados, correspondientes al período 1991-2000, más **cuatro** que pertenecen al período 1980-1990, todos los cuales en conjunto significan un **19%** del total.

En el **nivel regional** solo se localizaron **ocho** estudios. Los últimos son **dos** realizados en 2008, seguidos por otros **dos** de 2007. La mayor cantidad de estudios regionales (**cuatro**) se concentra en 2005 y **dos** más corresponden a 2003. De los ocho estudios regionales, solo **dos** son estrictamente de carácter normativo laboral.

## 2.2 Alcance temporal de los estudios delimitados al análisis normativo

De acuerdo con el interés de esta investigación regional, únicamente se hace un breve análisis de los estudios nacionales que abordan de manera específica el ámbito normativo, y en este caso circunscrito a su vigencia temporal, teniendo como referencia los datos expuestos en el siguiente cuadro.

**Cuadro 2**  
**Total de estudios nacionales referidos propiamente al marco normativo laboral en**  
**Centroamérica y República Dominicana**  
**Alcance temporal-normativo**

País	Año	Nivel Constitución Política	Nivel Código de Trabajo	Ambos niveles	Estudios normativos Totales
Guatemala	2009			1	
Guatemala	2008		1		
Guatemala	2007		1		
Guatemala	2004		2		
Guatemala	2003		2		<b>Guatemala: 7</b>
El Salvador	2007			1	
El Salvador	2005		1		
El Salvador	2003			1	
El Salvador	1999			1	
El Salvador	1997			1	
El Salvador	1972		1		<b>El Salvador: 6</b>
Nicaragua	2009			1	
Nicaragua	2008		1		
Nicaragua	2004		1		
Nicaragua	2003			1	<b>Nicaragua: 4</b>
Costa Rica	2009		1		

CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

País	Año	Nivel Constitución Política	Nivel Código de Trabajo	Ambos niveles	Estudios normativos Totales
Costa Rica	2007			1	
Costa Rica	2005		3		
Costa Rica	1995		1		
Costa Rica	1983		1		
Costa Rica	1972		1		<b>Costa Rica: 7</b>
R. Dominicana	2008		2		
R. Dominicana	2007		4		
R. Dominicana	2006		2		
R. Dominicana	2005		1		
R. Dominicana	2003		1		
R. Dominicana	2002		1		
R. Dominicana	1999			1	
R. Dominicana	1998		1		
R. Dominicana	1995	1			<b>R. Dominicana: 15</b>
Total		1	29	9	<b>39 (53,4%)</b>

Fuente: Elaboración propia con base en la sistematización de los estudios recopilados.

De los **73** estudios registrados solo **39** de ellos, el **53%**, se refieren directamente a un análisis normativo y están distribuidos en cada uno de los cinco países en cuestión. De esos 39, solo **uno** se circunscribe al nivel constitucional, **29** están referidos al Código de Trabajo y los otros **nueve** abordan ambos niveles (Constitución y Código de Trabajo).

El país que más estudios de tipo normativo registra es República Dominicana (**quince**), seguido por Guatemala y Costa Rica (**siete** estudios cada uno) y El Salvador con **seis**. En el otro extremo, Nicaragua es el que reporta la menor cantidad de estudios de tipo normativo (**cuatro**).

En todos los países se han identificado estudios de este tipo en los últimos cinco años, con República Dominicana a la cabeza (**nueve**), seguido por Guatemala y Costa Rica (**cinco** estudios respectivamente), Nicaragua con **tres** y en el otro extremo El Salvador con **dos** estudios.

A excepción de El Salvador, en los otros cuatro países se registra la existencia de al menos un estudio de carácter normativo laboral, correspondiente a 2008 ó 2009.

### 2.3 Apreciación acerca de la dimensión temporal de los estudios

El criterio de actualidad de las investigaciones e información existente depende de la noción que se tenga de su utilidad en el tiempo, y la utilidad depende a la vez de los contenidos tratados. En ese sentido, la orientación elegida es que si los contenidos son normativos e incluso jurisprudenciales, por ser poco modificables e incluso de largo alcance, editados o publicados en un lapso de hasta cinco años antes, pueden aceptarse como actuales. Si los estudios son meramente doctrinales su actualidad es

muy relativa. Mientras tanto, si los estudios están referidos a la dinámica de los órganos o instancias de tutela de los derechos o de administración de la justicia, los datos con más de un año de atraso pueden considerarse desactualizados, a pesar de su potencial utilidad para ciertos propósitos.

En este caso, utilizando los criterios indicados para valorar la temporalidad de los estudios de carácter estrictamente normativo laboral, podemos afirmar que de los **39** estudios con esta característica, el **61,5%** son actuales (24), y entre ellos un **15%** (seis) pueden considerarse sumamente actualizados.

Desde una visión regional, se infiere de lo anterior que hay disponible una cantidad significativa de estudios específicos referentes a los marcos normativos de derecho laboral en Centroamérica y República Dominicana, los cuales complementan y vienen a ser enriquecidos por el presente estudio.

## 2.4 Contenido de los estudios nacionales delimitados al análisis normativo

A continuación, se presenta una síntesis que intenta reflejar la direccionalidad básica de los estudios a nivel nacional que poseen carácter normativo, diferenciados en categorías cuyo enfoque es su campo de abordaje. Se observará en el cuadro siguiente que se ha prescindido de seis estudios, los cuales se incluyen en general, pero a efectos de contenido no parecen tener un análisis estrictamente normativo.

**Cuadro 3**  
**Orientación de los estudios nacionales de carácter normativo según categorías**

Categoría	País <sup>2</sup>					Total
	GUA	ESV	NIC	COS	RDOM	
Tratamiento de un derecho específico	2		1	2	7	12
Análisis de procedimientos o de un procedimiento laboral específico	1			5	4	10
Tratamiento de un grupo de derechos	1	1	1			3
Todos los derechos y procedimientos a nivel de Constitución Política y/o Código de Trabajo	1				1	2
Análisis de normativa laboral en general		1			2	3
Normativa y funcionamiento de la Inspección General de Trabajo		1				1
Análisis de principios del derecho laboral	1					1
Normativa que relaciona discriminación de un sector específico		1				1
Total	6	4	2	7	14	33

Fuente: Elaboración propia con base en los estudios seleccionados y registrados por país.

2 Las siglas corresponden a: GUA (Guatemala), ESV (El Salvador), NIC (Nicaragua), COS (Costa Rica), RDOM (República Dominicana).

Estos datos permiten hacer una apreciación general en torno a la orientación básica que caracteriza a los estudios nacionales, identificados y valorados por su carácter estrictamente normativo.

En términos categoriales se observa que lo más relevante de los 33 estudios son aquellos dedicados tanto al tratamiento de algún derecho específico (doce), como aquellos centrados en el análisis de procedimientos, o bien de un procedimiento laboral específico (diez). De estos, República Dominicana registra más estudios del primer tipo y Costa Rica del segundo tipo.

Al hacer un cruce entre países y categorías se evidencia que Guatemala registra los estudios que abarcan más categorías (cinco de ocho), seguida por República Dominicana y El Salvador (cuatro). En el orden de países, son República Dominicana, Costa Rica y Guatemala los que registran la mayor cantidad de estudios, independientemente de la diversidad de categorías en las que se inscriben.

## 2.5 Contenido específico de los estudios según categoría, país y nivel normativo

Para mayor ilustración, se han elaborado cuadros que recogen de forma resumida los contenidos específicos de los estudios, los cuales mantienen la categorización antes expuesta y conservan la referencia al país y a la fuente normativa en la que se sustenta el análisis respectivo.

**Cuadro 4**  
**Categoría: Tratamiento de un derecho específico**

País	Nivel <sup>3</sup>	Contenido
Guatemala	C.T.	Sistema de justicia laboral, mecanismos de conciliación y debilidades interpretativas de la norma laboral
	C.T.	Consecuencias sociales, civiles y tributarias de la contratación laboral bajo formas civiles o mercantiles
Nicaragua	C.T.	Derecho sindical
Costa Rica	C.T.	Proceso sancionatorio laboral. Se aborda aquí la naturaleza jurídica de este procedimiento, concluyendo su naturaleza no penal, sino sancionatoria y, por ende, cuestionando la jurisprudencia sostenida hasta ahora, la cual limita la responsabilidad objetiva de las personas jurídicas en materia de este tipo de infracciones
	C.T.	Sistematiza los fueros de protección especial que otorgan estabilidad en el empleo, absoluta o relativa propia, a diversos colectivos laborales tradicionalmente discriminados

3 Las siglas C.T. significan Código de Trabajo y C.P. Constitución Política.

ESTUDIO REGIONAL

País	Nivel	Contenido
República Dominicana	C.T.	Estudio de derecho comparado acerca de los medios de prueba en lo laboral y en lo civil
	C.T.	Analiza los conceptos básicos del derecho laboral y los principales derechos laborales, individuales y colectivos, en el país. Asimismo, el marco jurídico que afecta a las personas trabajadoras migrantes en sus esferas laborales, las protecciones y derechos especiales que las amparan y los procedimientos internos para la protección de sus derechos laborales
	C.T.	Estudia las formas de terminación del contrato de trabajo
	C.T.	Descripción de convenio colectivo y negociación colectiva de trabajo. Analiza la evolución del derecho de huelga
	C.T.	Descripción del derecho a vacaciones
	C.T.	Análisis del recurso al embargo en materia laboral. Incluye jurisprudencia
	C.T.	Estudio de los medios de prueba en materia laboral

**Cuadro 5**

**Categoría: Análisis de procedimientos o un procedimiento laboral específico**

País	Nivel	Contenido
Guatemala	C.T.	El proceso laboral: incumplimiento de normas sustantivas y saturación del sistema judicial. Dificultades para lograr conciliaciones efectivas
Costa Rica	C.T.	Aborda la naturaleza jurídica del arreglo directo en el Código de Trabajo, así como del procedimiento de conciliación judicial, con un análisis explicativo de la regulación correspondiente
	C.T./C.P	Reporta el estudio más reciente y comprensivo de los procedimientos de solución de conflictos colectivos en materia económica y social en Costa Rica
	C.T.	Aborda en profundidad la regulación del Código de Trabajo en cuanto al arbitraje, haciendo un análisis de la normativa y de la jurisprudencia principal en la materia
	C.T.	Los procedimientos de protección de fueros especiales y el juzgamiento de infracciones a las leyes laborales. Analiza reformas legales existentes, y el proyecto de reforma procesal laboral en materia de fueros especiales y el juzgamiento de las infracciones laborales
	C.T.	Manual explicativo de los procedimientos laborales que se tramitan en la jurisdicción laboral. Aunque, en general, resulta acrítico, es una sistematización muy útil de la interpretación dominante que hacen los jueces acerca de estos procedimientos
República Dominicana	C.T.	Descripción del procedimiento laboral
	C.T.	Descripción de procedimientos en litigios y conflictos laborales
	C.T.	Estudio acerca del recurso al referimiento en materia laboral. Incluye jurisprudencia
	C.T.	Estudio jurídico del procedimiento en derecho del trabajo

CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

---

**Cuadro 6**  
**Categoría: Tratamiento de un grupo de derechos**

País	Nivel	Contenido
Guatemala	C.T/C.P.	Descripción y situación de derechos laborales: libertad sindical, negociación colectiva, trabajo femenino, trabajo infantil, desigualdad salarial, discriminación contra grupos indígenas
El Salvador	C.T/C.P.	Analiza el marco legal de regulación de seis derechos laborales básicos. Presenta en cada uno de ellos evidencia de las prácticas violatorias
Nicaragua	C.T.	Condición decente de trabajo, libertad sindical, derecho a la negociación colectiva, trabajo forzoso y horas extraordinarias, discriminación y trabajo infantil

**Cuadro 7**  
**Categoría: Todos los derechos y procedimientos a nivel de Constitución Política y Código de Trabajo**

País	Nivel	Contenido
Guatemala	C.T/C.P.	Descripción de derechos laborales y de procedimientos
República Dominicana	C.T.	Análisis del contenido normativo y del procedimiento laboral

**Cuadro 8**  
**Categoría: Análisis de normativa laboral en general**

País	Nivel	Contenido
El Salvador	C.T/C.P.	Analiza el ordenamiento jurídico laboral en El Salvador y determina que es suficientemente flexible para enfrentar nuevos retos en la economía. Sin embargo, advierte que para posibilitar la flexibilidad de las normas laborales, son necesarias algunas reformas constitucionales en lo que respecta al derecho del trabajo
República Dominicana	C.P.	Estudio de las disposiciones constitucionales del derecho del trabajo
	C.T.	Descripción de normas laborales



**Cuadro 9**  
**Categoría: Análisis de principios**

País	Nivel	Contenido
Guatemala	C.T.	Principios de tutelaridad, irrenunciabilidad <i>in dubio pro operario</i> , indivisibilidad de lo sustantivo y procesal en el derecho laboral Diferencias entre los principios fundamentales del derecho laboral y otras ramas del derecho

**Cuadro 10**  
**Categoría: Normativa y funcionamiento de la Inspección General de Trabajo**

País	Nivel	Contenido
El Salvador	C.T.	Inspección de trabajo. Describe las normas que lo regulan, así como el funcionamiento en la práctica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), en su tarea de realizar inspecciones en los centros de trabajo

**Cuadro 11**  
**Categoría: Normativa que relaciona discriminación de un sector específico**

País	Nivel	Contenido
El Salvador	C.T/C.P	Analiza antecedentes históricos de la normativa y jurisprudencia laboral y constitucional respecto de la situación de estabilidad y discriminación laboral de la mujer embarazada

### III. Análisis del marco legal: identificación de patrones y singularidades normativas, incorporación de normas sobre no discriminación y principios

Acerca de los marcos legales, para comenzar y aunque parezca obvio, no puede dejar de señalarse que los cinco países en estudio cuentan con una amplia legislación y que también han ratificado normas internacionales del trabajo aplicables al derecho interno. Esta legislación regula el trabajo y los derechos y relaciones laborales, amparada en disposiciones fundantes de nivel constitucional y en los Códigos de Trabajo que, dada su naturaleza, son los cuerpos legales básicos establecidos para viabilizar las disposiciones constitucionales y desarrollar la normativa laboral. De modo que esta realidad se sobrepone como el patrón general común a todos los países analizados.

Según la mención y descripción de normas realizada por todos los estudios, se agrega como generalidad que todas las constituciones contemplan disposiciones relativas al derecho al trabajo y a los derechos fundamentales, individuales y colectivos. Por su parte, los Códigos de Trabajo tienden, en lo sustantivo, a regular el mismo tipo de derechos básicos, aunque con diferencias de redacción y de alcance en algunos derechos, ante todo en lo que respecta a sectores específicos. Es común, asimismo, la inclusión de disposiciones normativas para las inspecciones de trabajo y de algún capítulo dedicado a los procedimientos laborales.

Dicho lo anterior, el abordaje regional de este capítulo se centra en dos aspectos. Primero, en las normas relativas a igualdad y no discriminación contempladas en las Constituciones y/o Códigos de Trabajo y en leyes especiales reportadas para algunos países. Por otra parte, se rescata la referencia normativa a principios generales y procesales que denotan solidez doctrinaria u orientadora en los Códigos de Trabajo. También, al final se extraen singularidades normativas destacadas en los estudios para uno y otro país.

#### 3.1 Normas generales sobre igualdad o no discriminación laboral

De lo contemplado en las indagaciones nacionales se desprenden varios ámbitos que enmarcan cierto tipo de protección o prohibiciones contra la discriminación laboral, identificados para todos los países, la mayoría o al menos dos de ellos. Se destacan cinco que consideramos de mayor relevancia, descritos a continuación en orden de importancia, según la cantidad de países en los que se hace explícito.

##### 3.1.1 Igualdad salarial

Este ámbito es común a los cinco países. Su protección aparece regulada en dos países tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo, y en una u otro para los demás países.

Así, en Guatemala se estipula la remuneración equitativa por un trabajo en similares condiciones, especialmente fundamentado en la **igualdad de salario para igual trabajo** prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad (C.P. art. 102 y C.T. art. 151). En Nicaragua, igual salario por igual trabajo en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones

por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que asegure un bienestar compatible con la dignidad humana (C.P. y arts. 80-88 del C.T.).

En El Salvador se circunscribe al Código de Trabajo la **igualdad de remuneración** o regulación de igual remuneración por igual trabajo, pretendiendo eliminar basamentos para la discriminación (arts. 122, 144-148 del C.T.).

A **nivel constitucional**, en Costa Rica el capítulo V, denominado Derechos y Garantías Sociales, el cual consagra derechos individuales, establece la igualdad de salario para igual trabajo (C.P. arts. 50-74). Asimismo, República Dominicana, en el acápite Derecho al Trabajo, dispone: se garantizará el pago de igual salario por trabajo de igual valor, y en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia y antigüedad (art. 32 de la C.P., inciso 9).

### 3.1.2 Derecho al trabajo o acceso al empleo

El derecho al trabajo está consagrado en las Constituciones Políticas de cuatro de los países estudiados y el quinto lo establece a nivel del Código de Trabajo En **Guatemala** reza la normativa que no puede haber discriminación por motivo de sexo, raza, religión, credos políticos, situación económica, por la naturaleza de los centros en los que se obtuvo la formación escolar o académica, y de cualquier otra índole, para la obtención de empleo en cualquier centro de trabajo (art. 151 del C.T.).

De manera lacónica, en **Nicaragua** señala la ley que la mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato (arts. 80-88 del C.T.). Mientras tanto, **El Salvador** contempla una disposición general y una específica, sobre la que hace una extensa consideración. En general, en cuanto a prohibiciones para los patronos contra la discriminación (art. 30 del C.T.) se prohíbe: establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección personal del trabajador. En particular, se afirma que el trabajo está regulado de manera discriminatoria en el art. 177 del C.T. Por ejemplo, la retribución de las trabajadoras del servicio doméstico es de común acuerdo entre el patrono y la trabajadora (art. 178) y se le suma el suministro de alimentación y habitación. No se les aplica el salario mínimo regulado por ley en el art. 122 del C.T., la jornada de trabajo es mayor y no es remunerada conforme a la ley, es decir, con el recargo adicional que señala el art. 169 del C.T. De esta manera, la trabajadora doméstica puede ser obligada por sus empleadores –con el respaldo de la ley- a trabajar por tres semanas continuas, en jornadas de doce horas diarias, sin poder gozar de su día de descanso semanal y, aun más, el adquirir una enfermedad como la gripe es causal de terminación del contrato sin responsabilidad patronal.

A nivel constitucional, en el caso de República Dominicana, dentro del acápite Derecho al Trabajo (art. 32 de la C.P.) se establece que el Estado garantiza la igualdad y la equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo (inciso 1) y, por otra parte, se prohíbe toda clase de discriminación en el trabajo para acceder al empleo o durante la prestación del servicio, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección al trabajador o trabajadora (inciso 5).

### 3.1.3 Principio de igualdad como antítesis de la no discriminación<sup>4</sup>

Seguramente, por el rango de universalidad que supone, este principio del que se desprende la no discriminación en general, se establece a nivel constitucional y así lo reafirman los tres países que lo contemplan.

En **El Salvador** es destacado por el art. 3 de la C.P., que en detalle estipula: todas las personas son iguales ante la ley; no pueden establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión; la igualdad puede traducirse en exigencia de diferenciación, es decir, en trato diferenciado de situaciones o circunstancias aparentemente semejantes pero que requieren una regulación jurídica distinta. Establece que la enumeración de causas de discriminación no es taxativa, sino que pueden existir otras causas de discriminación, cuya determinación –principalmente por la legislación y la jurisprudencia constitucional- debe estar conectada con los parámetros que se derivan del juicio de razonabilidad.

Inscrito como principio de igualdad y no discriminación, la Constitución de **Costa Rica** señala que toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana (art. 33). En el caso de **República Dominicana** se indica, de forma concisa, la disposición de “igualdad ante la ley” como parte de los derechos individuales (art. 10 de la C.P.).

En el apartado VII, apéndice, se incluye un breve análisis de la justiciabilidad de los derechos de los pueblos indígenas, el cual nos remite a los retos en el acceso a la justicia laboral de estas poblaciones.

### 3.1.4 No discriminación sindical

Común a cuatro países, las estipulaciones dentro de este ámbito siguen diferenciadas en los dos niveles de tratamiento normativo.

Constitucionalmente, en **Guatemala** el apartado acerca de sindicación establece el derecho a la libre sindicalización sin discriminación y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente completar los requisitos de ley. La Constitución establece que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo (art. 102 de la C.P.). El Código de Trabajo, por su parte, establece, en relación con el fuero sindical, que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso de la formación de este, por cualquier medio escrito, a la Inspección General de Trabajo, de forma directa o a través de la delegación de esta en su jurisdicción, y gozarán de esta protección hasta 60 días después de su inscripción (art. 209 del C.T.).

Por su parte, a nivel constitucional en **Costa Rica** se enfatiza la protección en contra de la discriminación por filiación sindical dentro del apartado referente a derechos colectivos (art. 60 de la

---

4 A partir del principio de igualdad o no discriminación, debe contemplarse a la población indígena con base en sus particularidades y realidades específicas. Así, habría que tomar en consideración que el principio de igualdad existe porque somos diferentes. En caso contrario, no sería necesaria su postulación. La igualdad implica trato igual en condiciones similares. Las desventajas históricas de exclusión y discriminación, sumadas a las diferencias culturales, idiomáticas y de idiosincrasia, colocan a los pueblos indígenas de la región en condiciones muy dispares respecto de cualquier otra población. En este sentido, tratarlos igual que a la población en general implica discriminarlos.

C.P.). También, se contempla la protección a la libertad sindical, incluyendo el derecho a organizar o afiliarse a un sindicato, sin que ello implique un trato discriminatorio en sus condiciones de trabajo o en su empleo (art 341 del C.T.). Debe tomarse en cuenta, asimismo, la regulación sobre el fuero de protección sindical prevista en los artículos 363 y siguientes del Código de Trabajo.

Restringida al Código, la legislación de **El Salvador** remite al principio de estabilidad laboral para integrantes de las juntas directivas de los sindicatos, llamada también estabilidad gremial pero limitada (art. 248 del C. T.).

**República Dominicana** posee una extensa regulación en cuanto al fuero sindical. El legislador entendió por fuero sindical la “protección y estabilidad en el empleo de que debe estar revestido un trabajador que se dedique a la actividad sindical”. Según la legislación laboral dominicana, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales, las personas trabajadoras gozan del fuero sindical (arts. 389-390 del C.T.). De ahí que, por ejemplo, no producirá efecto jurídico alguno el desahucio de los trabajadores protegidos por el fuero sindical (art. 392 del C.T.). En cuanto a la libertad sindical, se prohíbe a los empleadores realizar prácticas desleales o contrarias a la ética profesional del trabajo. En este sentido, la ley especifica siete tipos de prohibición que omitimos describir (art. 333 del C.T.).

### 3.1.5 Mujer embarazada

Al respecto, se sabe que todos los Códigos de Trabajo contemplan lo relativo a las mujeres en estado de embarazo, sin embargo, partimos de lo que se indica en los informes de las investigaciones nacionales.

En **El Salvador** se contempla el tratamiento de este tema dentro del Código, en tres planos: invocando el principio de **estabilidad laboral para la mujer** en estado de gravidez, por lo que se le asegura que mientras esté embarazada no podrá ser despedida (art. 113 del C.T.); en términos de consideraciones dentro del trabajo se prohíbe la realización de trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con el estado de embarazo (aquellos que requieran un esfuerzo físico considerable); y en términos de prohibiciones para los patronos contra la discriminación (art. 30 del C.T.) se establece que no se puede exigir a las mujeres que solicitan empleo el someterse a exámenes previos para comprobar si se encuentran en estado de gravidez, así como exigirles la presentación de certificados médicos de dichos exámenes como requisito de contratación.

En **Costa Rica**, concretamente, se subraya lo relativo a la protección de la mujer en estado de embarazo y lactancia en contra de despidos discriminatorios (arts. 94 y 94 bis del C.T.). Tal protección en **República Dominicana** figura como capacidad de la mujer y protección de la maternidad (art. 18 del C.T.) y al respecto establece que: la mujer tiene plena capacidad para celebrar el contrato de trabajo, percibir las retribuciones convenidas y ejercer todos los derechos y acciones que la ley acuerda al trabajador; la mujer embarazada tiene una protección especial, acomodando su horario, prohibiendo el empleo de mujeres en trabajos incompatibles con sus fuerzas; la ley permite a la mujer embarazada interrumpir su trabajo al tiempo que se le garantiza su empleo.

Finalmente, un aspecto que se debe tomar en cuenta es el referido a las mujeres indígenas embarazadas, ya que estas sufren al menos tres discriminaciones simultáneas: como mujeres, como indígenas y como personas que viven en condiciones de pobreza. ¿Qué sucede entonces con las mujeres embarazadas indígenas en las empresas, en las oficinas, en las instancias públicas, en las

fábricas, en las fincas de recolección de granos, frutas u otros? Son situaciones que deben identificarse bajo su adecuada especificidad, adicionando al análisis de la legislación los desafíos que esa triple discriminación genera.

### 3.2. Leyes especiales relacionadas con la no discriminación laboral

Para **El Salvador** se cita la Ley de Protección a la Niñez y Adolescencia, que regula toda la prohibición al trabajo de personas menores de catorce años, así como a las peores formas de trabajo infantil, y regula de manera especial el trabajo doméstico y el derecho a la seguridad y previsión social. Recientemente, en este país ha sido emitida una ley sobre el VIH/Sida y otra sobre personas con discapacidad, las cuales hacen algunas referencias a no discriminación en el campo laboral.

En **Costa Rica** destacan cinco leyes especiales atinentes a la temática de no discriminación:

- Ley que prohíbe toda clase de discriminación en materia laboral, n.º 2694 del 22 de noviembre de 1960. Prohíbe toda suerte de discriminación determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundada en consideraciones de raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación, y establece sanciones para los patronos particulares y para sus representantes cuando incurran en discriminación.
- Directriz del Poder Ejecutivo n.º 10 del 15 de septiembre de 2003. Establece que la Inspección General de Trabajo debe dar trámite prioritario a las denuncias que se presenten por discriminación basada en raza, color, sexo, lenguaje, religión o convicciones, opinión política, origen social, discapacidad, enfermedad y edad. Así también, con una serie de conductas discriminatorias, dentro de las cuales destacan: las diferencias salariales en igualdad de condiciones, el cambio de condiciones de trabajo luego de una incapacidad o de la licencia de maternidad, las diferencias en incentivos o beneficios en igualdad de condiciones, las diversas condiciones físicas de trabajo salvo por razones administrativas o económicas que las justifiquen, la denegación de ascensos en favor de personas que no reúnen requisitos, las evaluaciones negativas basadas en causas discriminatorias, la aplicación de criterios discriminatorios para ocupar puestos, incluyendo pruebas de gravidez antes y durante la relación laboral, la no contratación implícita o explícitamente por causas discriminatorias, y el maltrato físico y psicológico durante el acceso o permanencia al trabajo.
- Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad (n.º 7600), Ley Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (n.º 7476) y el Código de la Niñez y la Adolescencia (n.º 7739), en el cual se establecen prohibiciones y normas de protección para niños, niñas y adolescentes relacionadas con diversos ámbitos, incluido el trabajo.
- Finalmente, la Ley General sobre VIH-Sida, n.º 7771, la cual establece, en su artículo 10, la prohibición de toda discriminación laboral contra cualquier trabajador con VIH-Sida, y la prohibición de solicitar dictámenes o certificaciones médicas a los trabajadores sobre la portación del VIH para obtener un puesto laboral o conservarlo. Indica que el trabajador no tiene obligación de informar a su patrono ni a sus compañeros acerca de su estado de infección por el VIH; cuando esto sea necesario, el empleador tiene la obligación de confidencialidad así

como la obligación de procurar el cambio en las condiciones de trabajo para el mejor desempeño de las funciones, de acuerdo con el criterio médico.

En el caso de **República Dominicana** se indica que las reformas legislativas han introducido definiciones y sanciones precisas y expresas en cuanto a la norma y principio de la no discriminación. Por ejemplo, la Ley 24-97 sobre violencia intrafamiliar, la cual modificó el Código Penal. Según esta, la discriminación es “toda distinción realizada entre las personas físicas en razón de su origen, edad, de su sexo, de su situación de familia, de su estado de salud, de sus discapacidades, de sus costumbres, de sus opiniones políticas, de sus actividades sindicales, su ocupación, de su pertenencia o de su no pertenencia, verdadera o supuesta a una etnia, una nación, una raza o una religión determinada”.

Se emitieron, asimismo, la Ley del Sida 55-93 y el Código del Menor 136-03. Estas legislaciones incluyen definiciones acerca de la prohibición de la discriminación, en particular de la discriminación racial. Se agrega la Ley 103-99 que alivia en parte el régimen especial previsto en el Código de Trabajo para el trabajador doméstico.

### 3.3 Singularidades normativas

Algunos estudios nacionales hacen referencia o analizan críticamente leyes especiales que regulan determinadas materias. Esas leyes solo aparecen reportadas para determinado país o, en algunos casos, resulta ser una ley o norma exclusiva y novedosa de un país. Por ello, las denominamos *singularidades normativas*, las cuales se exponen de forma resumida a continuación.

- **Guatemala** pone de relieve el Acuerdo Gubernativo 242-2003, que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo, el cual creó la Procuraduría de Defensa del Trabajador, con la finalidad de dar asesoría jurídica gratuita a personas con escasos recursos que reclaman prestaciones laborales. Asimismo, la Norma Ordinaria 76-78 del Congreso de la República, la cual establece que el pago del aguinaldo puede dividirse en dos tramos, uno durante la primera quincena de diciembre y el otro durante la segunda quincena de enero.
- **Nicaragua**, por su parte, sin mayor detalle hace referencia a siete leyes relacionadas con los derechos o condiciones laborales: la Ley n.º 456, Ley de Adición de Riesgos y Enfermedades Profesionales; la Ley n.º 185 del Código de Trabajo; Ley n.º 474, Ley de Reforma al Título VI Libro Primero del Código de Trabajo “Del trabajo de los y las adolescentes”; Ley n.º 625, Ley del Salario Mínimo; Ley n.º 274, Ley Básica para la Regulación y Control de Plaguicidas, Sustancias Tóxicas Peligrosas y otras Similares; ley n.º 664, Ley General de Inspección del Trabajo; Ley n.º 648, Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades.
- En términos de penalización laboral, pareciera que **El Salvador** posee la normativa sancionatoria más extensa, en tanto el Código Penal de 1997 establece seis delitos en el marco de las relaciones laborales, los cuales se mencionan brevemente: 1) El acoso sexual en el trabajo (art. 165), sancionado con prisión de tres a cinco años. 2) Infracción de las condiciones laborales o de seguridad social (art. 244). 3) Retención de cuotas laborales (art. 245), delito sancionado con prisión de cuatro a ocho años. 4) Discriminación laboral (art. 246), sancionado con prisión de seis meses a dos años. 5) Coacción al ejercicio de la libertad sindical o del derecho de huelga (art. 247), sancionado con prisión de uno a tres años. 6) Obstáculos a la libre contratación (art. 248), sancionado con prisión de seis meses a un año.

CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

---

- Otra singularidad normativa en El Salvador es la Ley de Zonas Francas de Industrialización y Comercialización (1998) en la cual se reafirman los derechos fundamentales, individuales y colectivos, acordes con el Código de Trabajo, que estas empresas protegidas deben cumplir. Además, esta ley establece un régimen sancionatorio que contempla como sanción muy grave el caso de los cierres injustificados, aunque en otra parte es ambigua acerca de los cierres.
- En el caso de **Costa Rica**, más que en referencia a leyes especiales, se retoma de manera sucinta la crítica hacia problemas concernientes al derecho colectivo o respecto a las infracciones legales y el régimen sancionatorio, que reflejan debilidades o limitaciones del régimen legal:

\*\*\*En cuanto a la libertad sindical y el fuero sindical, se señala que la ley limitó la organización sindical y la estructura de la negociación colectiva a nivel de empresa, lo que hasta hoy ha dificultado la organización y la extensión de derechos laborales. El derecho de huelga tiene requisitos excesivos, no existe regulación alguna sobre el debido proceso previo al despido de las personas protegidas por el fuero sindical, y para un dirigente sindical no existe un procedimiento sumario posterior al despido -ni para ninguna de las personas protegidas por el fuero especial.

\*\*\*Particularmente, sobre los procedimientos colectivos de solución de conflictos los Juzgados de Trabajo tienen competencia para conocer procedimientos de carácter jurídico (art. 402 del C.T.). Sin embargo, estos no tienen regulación adicional en el Código de Trabajo, mientras que los de carácter económico y social han sido restringidos para el empleo público por jurisprudencia sostenida de la Sala Constitucional, desde 1992.

\*\*\*Por otra parte, la crítica pone en evidencia las divergencias de aplicación existentes con relación a las infracciones de leyes laborales y a la aplicación supletoria del Código Procesal Penal, subrayando que la aplicación de esta última es la tesis dominante. Mientras tanto, el autor de este estudio acerca de Costa Rica sostiene la segunda tesis, relacionada con que dichas infracciones deben ser sancionadas laboralmente, acerca de lo cual realiza un análisis extenso. La prescripción de la falta, desde la perspectiva penal, tiene una serie de consecuencias, genera impunidad y deja indefenso al trabajador.

- En **República Dominicana** el estudio hace un análisis crítico de tres leyes que son de particular importancia porque afectan derechos o situaciones sociales sensibles para ese país. La primera de ellas es la Ley de Migración 285-04, que el autor analiza como discriminatoria pues está centrada en los contratos de tiempo determinado, así como en una serie de limitaciones de inserción de los trabajadores migrantes en la actividad productiva, de modo que coloca en situación de mayor vulnerabilidad a estos, por cuanto fortalece el efecto de discriminación indirecta y de desprotección jurídica que sufren. De la misma manera, es claramente discriminatoria y excluyente para las personas migrantes la Ley 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social. Se reconoce, por otra parte, el acierto de la Suprema Corte de Justicia al haber declarado inconstitucional la Ley 187-07 sobre “Pasivo laboral”, en el año 2008, a raíz de un recurso de inconstitucionalidad, mediante lo cual el alto tribunal reconoció como válidas las liquidaciones entregadas anualmente a empleados de zonas francas que eran cancelados y recontratados casi simultáneamente. Se anota, finalmente, que, al igual que en El Salvador, existe en República Dominicana una Ley de Zonas Francas (8-90), de cuyos alcances no se aporta información.



### 3.4 Principios del derecho al trabajo

En derecho laboral, es indiscutible la importancia de los “principios”, en función de los cuales se ha reservado este apartado.

Lo relevante, desde la perspectiva regional, no es meramente el hecho de que estén mencionados, sino el visibilizar su inclusión como parte de la normativa constitucional y legal. Con ese propósito, se sustrajeron y sistematizaron aquellos principios que en primera instancia fueron identificados por cada estudio nacional. Luego, tomando como referencia una de las clasificaciones más clásicas utilizadas en la doctrina general del derecho laboral, se procedió a catalogar los principios originalmente identificados, excluyendo aquellos que no responden a dicha clasificación o que en particular adolecían de una confusión entre un principio y un derecho. Han quedado también excluidos los principios ya contemplados en la normativa referente a no discriminación.

En otro orden, también fue necesario diferenciar entre principios generales del derecho al trabajo y principios relativos al procedimiento laboral, razón por la cual estos últimos se exponen en un punto aparte.

De los estudios nacionales, se revelan cinco principios generales regulados constitucional o legalmente. De estos, el principio de irrenunciabilidad y el principio protector son los más reiterados y, por tanto, los que reflejan un patrón general de aceptación e inclusión en las legislaciones por parte de los estados centroamericanos y la República Dominicana. A continuación, se presentan con mayor detalle los cinco principios explícitos en los estudios nacionales, bajo los criterios regionales de selección indicados.

#### 3.4.1 Principio de irrenunciabilidad

Como se podrá apreciar, este principio, normado en los cinco países a nivel constitucional o legal, se expresa de diversas maneras en las respectivas disposiciones.

En **Guatemala**, en virtud de este principio, la persona trabajadora no puede disponer libremente de sus derechos otorgados por normas laborales imperativas (art. 102 de la C.P. y art. 12 del C.T.). A instancias de este, en **Nicaragua** el trabajador no pierde los derechos otorgados por ley, según la Constitución Política. En **El Salvador** se estipula que los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables (art. 52 de la C.P.). Por su parte, la Constitución Política **costarricense** establece, a raíz de este principio, que el marco normativo laboral se declara irrenunciable y que, además, representa un mínimo que incluye otros derivados del principio cristiano de justicia social.

En **República Dominicana** comienza por señalarse que los principios fundamentales encabezan el conjunto de disposiciones del Código de Trabajo de 1992 (Ley 16-92) y que están configurados como “normas superiores” a las que deben estar supeditadas las regulaciones de la legislación social. Y en lo que respecta al principio en cuestión, el Código establece que los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Por ende, se consideran nulas las cláusulas que tengan por objeto la renuncia o limitación de los derechos que acuerda el Código de Trabajo en beneficio de los trabajadores (art. 38 del C.T.).

#### 3.4.2 Principio protector

De este principio, cuya importancia es medular en la doctrina del derecho laboral, suelen derivarse algunas reglas de aplicación, las cuales son comúnmente asumidas como principios en sí mismos. En todo caso, aquí se retoma el principio tal como se manifiesta en los cuerpos normativos.

En la legislación **guatemalteca** este principio se manifiesta en todas sus formas. Así, bajo el principio protector o tutelar, se dispone que las leyes regulatorias de las relaciones entre empleadores y el trabajador son conciliatorias, tutelares para los trabajadores (art. 103 de la C.P. y C.T.). A esto se agrega que, ante las claras desigualdades que se presentan entre patronos y trabajadores, se protege a estos últimos otorgándoles un amparo preferente (art. 103 de la C.P. y 17 del C.T.).

Como *in dubio pro operario* derivado del principio protector, se señala que en caso de duda acerca de la interpretación de contenido o alcance de la norma se debe seleccionar aquella interpretación que sea más favorable al trabajador. Al derivarse también como **norma más favorable** se dispone que, en caso de que dos o más leyes laborales puedan ser aplicadas a una misma situación jurídica, se debe aplicar la más favorable al trabajador. Aquí, la duda cabe en la selección de la norma, no en la interpretación del contenido o alcance de la norma aplicable, como sucede en el *in dubio pro operario* (art. 106 de la C.P. y art. 16 del C.T.).

Similar situación refleja **Nicaragua**, país en el que figura, por un lado, como tutela, principio bajo el cual se establece que el ordenamiento jurídico laboral ampara y mejora las condiciones de los trabajadores y, a la vez, como principio protector, el cual restringe el principio de autonomía del derecho civil y aplica la norma más favorable para el trabajador (Código de Trabajo). Pero, también, figura el *in dubio pro operario*, la norma más favorable y la condición más beneficiosa (C.T. y art. 266 de la C.P.).

Particularmente, en **El Salvador y República Dominicana** se plasma como principio *in dubio pro operario*. De ahí, en El Salvador se deriva la protección de la trabajadora o el trabajador y, en caso de conflicto o duda acerca de la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador, precisando que la norma adoptada debe aplicarse en su integridad (art. 14 del C.T.). En República Dominicana, al ser este principio considerado como pilar básico del derecho laboral, significa que en caso de concurrencia de varias normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador, y si hay duda en la interpretación o alcance de la ley, se decidirá en el sentido más favorable a este. A ello se agrega que la condición más beneficiosa supone 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 un trabajador o una trabajadora (Principio VIII, arts. 37 y 120 del C.T.).

### 3.4.3 El principio de continuidad

En algunas legislaciones este principio suele expresarse como principio de estabilidad, o bien la concatenación jurídica de uno y otro, aunque en esencia se refieren a lo mismo. Tal es el caso de **Nicaragua**, país en el que ambos se plasman en la Constitución y el Código de Trabajo. La legislación de **El Salvador**, sin embargo, se refiere explícitamente al principio de continuidad en la relación, expresado en cuanto a la preferencia por el tiempo indefinido para los contratos individuales de trabajo (art. 25 del C.T.).

### 3.4.4 El principio de buena fe

El principio de buena fe solamente es señalado o aparece incorporado en **República Dominicana**, y a la sombra de este se exige observar una actitud recta, de respeto, de lealtad y de honradez en la relación laboral, tanto cuando se ejerza un derecho como cuando se cumpla con una obligación (art. 36 del C.T.).

### 3.4.5 Primacía de la realidad

Singularmente, al igual que el anterior, este principio solo es visibilizado por **República Dominicana**. Acerca de este, el autor del estudio nacional brinda una amplia explicación, la cual, en esencia, significa que son los hechos los que van a determinar la naturaleza del contrato: el contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos. El juez tendrá que hurgar en el contenido intrínseco de estos. No quiere decir que el contrato por escrito carezca de valor; ahora bien, este tendrá valor siempre y cuando se haga de conformidad con la ley, pero frente a la disparidad de lo que conste por escrito y lo que el juez pueda deducir de los hechos, estos últimos se imponen. En ese sentido, la jurisprudencia determina que le corresponde al juez o a la jueza, en cada caso concreto y según sean las circunstancias particulares que se presenten, establecer si se está o no en presencia de una relación laboral.

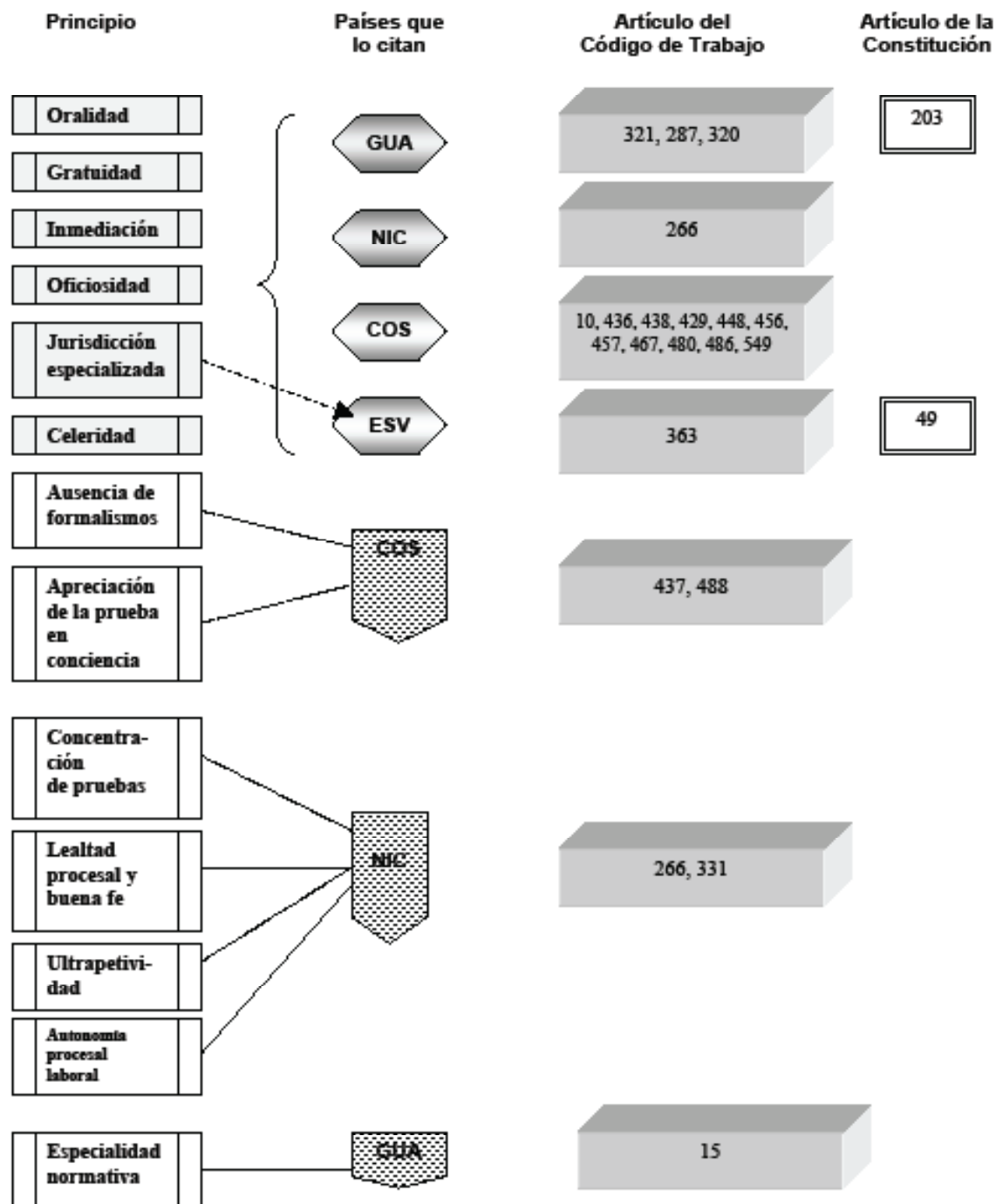
### 3.5 Principios procesales del derecho laboral

La anotación de este tipo de principios tiene el propósito de situar a quien investiga, o al lector o lectora interesado, en una apreciación comparativa de principios procesales que son similares o que guardan diferencia entre una y otra legislación. No obstante, y debiendo aclarar que no fue explícitamente solicitado, en los estudios nacionales que sustentan este trabajo no todos los investigadores hicieron anotación de estos principios que sabemos están contemplados en todos los Códigos de Trabajo y en algunas Constituciones, y que en el caso de República Dominicana se omiten del todo.

Mientras que solo el estudio de Costa Rica hace un análisis de cada principio, y el de Nicaragua lo remite al texto legal, en la mayoría de países solo se hace mención del principio. Por ello, optamos por ilustrar de manera concisa los principios que fueron anotados, tratando de ubicarlos por país y de localizarlos en el cuerpo normativo que lo contempla, ilustración que se hace a través del gráfico siguiente.

Gráfico 1

Ubicación de principios generales del derecho procesal del trabajo según país que lo cita y cuerpo legal en el que se localiza



## IV. Situación de los derechos en la práctica

### 4.1. Enfoques

Una primera apreciación, de carácter metodológico, es la siguiente: se identifica el manejo de cuatro perspectivas, desde las cuales cada investigador o investigadora aborda la situación real de los derechos laborales en su país, con base en razones prácticas o de experiencia profesional, y no necesariamente por orientaciones conceptuales definidas para los estudios. De modo que, desde una mirada regional, a esas perspectivas las denominamos **enfoques metodológicos**.

Antes bien, hay que decir que la intención de distinguir esos enfoques no es antojadiza ni tiene pretensiones teóricas, simplemente se trata de darle sentido a la heterogeneidad con la que se presenta la información. Estos enfoques ponen de manifiesto distintas maneras de acercarse y de concebir el estado de los derechos, lo que al final viene a diversificar los aportes y a ofrecer opciones de abordaje. Valga decir que, sin proponérselo, estos enfoques terminan siendo uno de los principales aportes metodológicos que los estudios nacionales proporcionan a la visión regional para este capítulo, independientemente de sus limitaciones en la visualización de tendencias.

De seguido, pasamos a enunciar cada uno de los enfoques con una definición elemental extraída de lo abordado en cada estudio nacional. Como se podrá observar, el enfoque A resulta ser el más común.

#### 4.1.1 Enfoque A: tutelar-institucional

Se orienta a destacar la situación de los derechos a partir de las instituciones obligadas a su tutela. Presenta datos acerca de la labor o actividad consustancial de las instituciones que tutelan los derechos o administran justicia. Ejemplo de ello, son los conflictos individuales/conciliaciones en el Ministerio de Trabajo, causas/procesos judiciales en los Juzgados de Trabajo, tratamiento de denuncias y otras mediaciones de la Procuraduría General de la República o la Fiscalía. Así como cambios positivos en el Ministerio de Trabajo o juzgados, a partir de políticas o reformas legales.

**Países que lo aplican principalmente:** El Salvador, Nicaragua, Costa Rica y Guatemala.

#### 4.1.2 Enfoque B: normativo-contextual

Orientado a contrastar derechos normados frente a indicadores sociales que denotan su cumplimiento a nivel macro (en relación con estadísticas) en el contexto nacional. Por ejemplo, la tasa de desempleo o el salario mínimo actual se contraponen a las normas sobre el *derecho al trabajo* o el *derecho al salario mínimo*.

**Países que lo aplican principalmente:** El Salvador, orientado hacia las mujeres, y Costa Rica.

#### 4.1.3 Enfoque C: intersubjetivo-vivencial

Orientado a conocer la percepción o puntos de vista de distintos actores sociales -informantes claves- en torno a la situación real de los derechos, según su experiencia y conocimiento.

**Países que lo aplican principalmente:** Nicaragua y Guatemala.

#### 4.1.4 Enfoque D: jurisprudencial

Centrado en analizar la aplicación de algunos principios del derecho laboral, a través de sentencias de las Salas que sientan jurisprudencia en torno a su interpretación y aplicación.

**País que lo aplica exclusivamente:** República Dominicana.

### 4.2 Énfasis temáticos con carácter regional

#### Acceso a los datos

El acceso a los datos es el único énfasis que expresa cierta tendencia regional en cuanto a temas considerados relevantes, puesto de manifiesto en la mitad de los países.

Bajo un enfoque tutelar-institucional, tres de los países muestran una disponibilidad y acceso a datos oficiales acerca de los procesos o asuntos ventilados por el Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo, de relativa actualidad. Desde este enfoque, y en el estricto sentido que planteamos para los estudios recopilados, los únicos datos actualizados a 2008 los presenta **Costa Rica**. De seguido, presentan datos relativamente recientes Guatemala, a 2007, y **Nicaragua** a 2006. Para efectos de tomar el pulso a la evolución o desarrollo de las obligaciones y la eficiencia de las instituciones de tutela y protección de los derechos laborales en una aproximación panorámica, y dadas las dificultades de la región en la producción de datos, los tres períodos se consideran válidos o con un nivel aceptable de actualidad. Desde un enfoque normativo-contextual, también **El Salvador** presenta datos actualizados a 2008, pero referidos casi exclusivamente a indicadores sociolaborales y con énfasis en la situación de los derechos de las mujeres.

### 4.3 Énfasis temáticos considerados en cada país

#### 4.3.1 De El Salvador

Se resalta que hay jurisdicción laboral especializada. Por otra parte, se señala la existencia de defensa gratuita en material laboral a cargo de la Procuraduría General de la República. Esta también opera en **Guatemala**, a través de la Procuraduría de Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo<sup>5</sup>.

#### 4.3.2 De Nicaragua

Se enfatiza la implementación de la *oralidad* en lo administrativo laboral, con carácter breve y contradictorio, por acuerdo ministerial de 2008. También, se resalta la implementación de un nuevo instrumento jurídico para la inspección laboral que busca promover, tutelar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo. Por otra parte, se reconoce un buen marco legal laboral, pero con una aplicación poco efectiva.

---

<sup>5</sup> Se omite, para Guatemala, que adicionalmente hay defensa gratuita efectiva para las personas trabajadoras en el Departamento de los Trabajadores que pertenece a la Procuraduría de los DDHH.

### 4.3.3 De Costa Rica

Se aportan estadísticas que muestran discriminación en el mercado laboral, así como el casi inexistente tratamiento de conflictos colectivos en la jurisdicción laboral.

### 4.3.4 De Guatemala

Se remarca el bajo presupuesto del Ministerio de Trabajo, con repercusiones para la Inspección General del Trabajo. Asimismo, el haber eliminado del Ministerio de Trabajo la potestad de aplicar multas a las empresas desde el año 2003, lo cual vino a limitar considerablemente la captación de recursos y capacidad financiera de esta institución.

### 4.3.5 De República Dominicana

Bajo su *enfoque jurisprudencial* se subraya, en general, que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia (SCJ) ha revocado fallos de tribunales laborales inferiores, fundamentándose en los principios generales del derecho de trabajo legalmente establecidos y cuyas interpretaciones han venido a tutelar el principio de protección a la parte más débil. Sin embargo, advertimos que esto no parece del todo cierto, a juzgar por algunas de las resoluciones analizadas en los puntos críticos.

## 4.4 Puntos críticos

Antes de desarrollar este apartado, han de hacerse dos aclaraciones. La primera es que los problemas -puntos críticos- que encontramos coincidentes se han agrupado en ejes, contruidos con este propósito. Por aparte, han sido agrupados aquellos aspectos problemáticos que solo conciernen a cada país.

Lo segundo, es una cuestión de fondo que se hace más visible en este apartado. Los puntos críticos coincidentes que involucran a varios países, y aquellos no coincidentes -propios de un país-, extraídos de los estudios, expresan la concepción y perspectiva analítica de las y los autores en el nivel nacional, respecto de las aristas que para ellos refleja la situación de los derechos laborales en la práctica, y es la perspectiva que domina los contenidos de este apartado. En realidad, se reflejan dos perspectivas, **la menos predominante** es la que comparte el equipo regional. Es decir, en cuanto a los elementos y tipo de información que sustentan la situación real de los derechos o su ejercicio en la práctica, el equipo regional tiene una perspectiva analítica diferente de la que predomina en los estudios nacionales. Este planteamiento se retoma y explica con mayor detenimiento en el capítulo final de conclusiones.

### 4.4.1 Ejes de puntos críticos coincidentes

**Déficit judicial.** Se advierte en dos países **un déficit de juzgados especializados** en lo laboral que parece favorecer una visión civilista. En **El Salvador** los nueve juzgados especializados en todo el país contrastan con veinte Juzgados de Primera Instancia y doce Juzgados Civiles que conocen la materia laboral. Mientras, en **Nicaragua** el panorama raya en lo dramático, pues solo existen dos Juzgados de Trabajo en Managua y uno en León, número desproporcionado frente al resto de jurisdicciones de lo civil que atienden en materia laboral. Sin embargo, no hay datos para comparar y contrastar los resultados de ambas realidades.

**Problemas de acceso a la justicia laboral.** En **El Salvador**, estadísticas acerca de procesos laborales iniciados en 2008 revelan que las **mujeres** tienen **más dificultad para acceder a tribunales laborales**, en una relación de 46% de mujeres frente a 56% de hombres. En **Guatemala**, desde la experiencia sindical, se señalan cuatro factores que limitan o impiden el acceso a la justicia: la injerencia de los patronos sobre los operadores de justicia, el abuso de los recursos dilatorios, la heterogeneidad en la aplicación de las leyes laborales y la negativa de permisos para que los trabajadores atiendan citatorios por demandas contra patronos anteriores. En **Nicaragua**, por un lado los sindicalistas sostienen que la lentitud de la administración de justicia hace oneroso su acceso, e incluso esa lentitud de los procesos los obliga a abandonar el juicio, aunque el gobierno -y el sistema de justicia- afirman que es gratuito. La discriminación laboral se expresa por género, por políticas, por represalia sindical, y la principal discriminación laboral para acceder a la justicia siempre ha sido y sigue siendo que a los empleadores se les escucha más que a los trabajadores. En contraste, desde la óptica de los funcionarios del Ministerio de Trabajo, el principal obstáculo para cumplir su función es la carencia de recursos humanos y logísticos, y en cuanto a la discriminación, para dichos funcionarios los trabajadores no diferencian la discriminación laboral y sus manifestaciones al momento de presentar sus demandas. En **Costa Rica** se subrayan, a pesar de los datos actualizados, limitaciones de estadísticas de la Inspección General del Trabajo (IGT) y del Poder Judicial, que no permiten hacer un mejor análisis sobre el estado de derechos. Los informes estadísticos de la IGT no incorporan sistemática y anualmente todos los indicadores necesarios para valorar su gestión. Asimismo, las estadísticas del Poder Judicial no contienen indicadores desagregados de gestión de los diversos procesos judiciales; por ejemplo, juzgamiento de infracciones a leyes de trabajo, los conflictos colectivos de carácter económico social y otros procedimientos, y no existen indicadores de la fase de ejecución de sentencia.

**La mora judicial** se destaca como un problema en tres países. Para **Nicaragua**, la mora está referida al año 2004 y producto de ella la tasa de resolución de los juzgados ese año fue del 21%, y no se conoce su evolución cuatro años después. En **Costa Rica** se subraya que, a pesar de su disminución, la tasa de congestión (2,3) en 2007 seguía siendo alta, y aquí los efectos podrían reflejarse en que el promedio de duración de un proceso laboral en primera, segunda y tercera instancia, dura un poco más de cuatro años. **Guatemala**, por su parte, destaca que la mora ha mantenido un nivel constante del 60% anual desde 2005; sin embargo, esto parece ser relativamente cierto, y hasta contradictorio, si se observan los datos acerca de la tasa de resolución de casos en los tribunales, que pasaron de un 37,4% en 2005 a un 20,6% en 2008.

**Debilidades formativas.** En tres países se hace hincapié en la falta de capacitación o formación de funcionarios u operadores de justicia. En **Guatemala**, tanto dirigentes sindicales como algunos jueces, irónicamente, consideran que hay falta de capacitación en el personal que atiende la materia laboral. Mientras, en **Nicaragua** se apunta la poca preparación de las autoridades en negociación y conciliación y, más grave aun, se afirma el predominio de una concepción y práctica civilista por parte de las autoridades judiciales que atienden lo laboral. En **Costa Rica** se identifican problemas en la capacitación de jueces e inspectores de trabajo, y uno de los efectos es que el desconocimiento de los principios del derecho del trabajo por parte de los operadores de justicia provoca impunidad. Por otra parte, la IGT tiene capacitaciones, pero no sistemáticas, y esto trunca los procesos formativos tendientes a administrar justicia laboral.

#### 4.4.2 Puntos críticos atinentes a cada país

El estudio de **El Salvador**, aplicando el enfoque normativo-contextual, es el único en el que la situación de los derechos frente a la normativa laboral hace énfasis exclusivamente en las **mujeres**, y los



datos oficiales utilizados, provenientes de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, corresponden en su mayoría a **indicadores sociolaborales**. Estos buscan establecer la situación de **igualdad y no discriminación** relacionada con: la tasa de desempleo (3,9%), el salario mínimo mensual (omitimos el dato por su extensión), el salario promedio mensual (mujeres \$230,27, hombres \$260,18), asalariadas permanentes con firma de contrato (42,7%), jornada laboral promedio en el servicio doméstico (53,7 horas), sin seguro médico público o privado (64,3%), brecha salarial (hombres un 11,5% más que las mujeres) y tasa de sindicalización femenina (1,2%). Las investigadoras hacen un comentario crítico sobre cada uno de estos indicadores, que da luz para visualizar situaciones de desigualdad o discriminación subyacentes al dato.

**Guatemala** subraya el reiterado **abuso del recurso de apelación y de amparo** constitucional por parte de empleadores, que ha ocupado la atención del Comité de Aplicación de Normas y del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo. En cuanto a la Procuraduría de Defensa del Trabajador, se pone en evidencia las limitaciones de esta instancia para atender a más de 100 personas por semana, con un plantel de nueve personas que deben cubrir asesorías y audiencias orales. Cabe anotar que tal desproporción, ciertamente, pone a esta entidad al límite de la ineficacia, aunque quizás no supere la saturación del caos judicial; es el único país que afirma la existencia de un clima de confusión y errónea aplicación de principios laborales en el Organismo Judicial.

**En Costa Rica** se advierte como crítico el hecho de que los juicios por conflictos de carácter económico-social han tenido una caída dramática y se ha restringido su uso en el sector público (Voto de la Sala Constitucional 1696-92). Mientras, en el sector privado diversas resoluciones judiciales han establecido limitaciones importantes para el desarrollo de estos procesos. En términos procesales, las normas de protección para grupos proclives de ser discriminados no poseen procedimientos expeditos y eficaces que permitan revertir las violaciones al derecho a la no discriminación. Tampoco existe un debido proceso previo al despido para proteger a los dirigentes sindicales, ni un proceso sumario en ninguno de los fueros especiales posterior al despido para conocer las violaciones a derechos laborales. Y, en el plano normativo, no existen normas que garanticen la estabilidad del trabajador en el sector privado, ni una regulación que garantice la reinstalación efectiva de las personas protegidas por fueros especiales. Por otra parte, la Sala Constitucional no da curso a recursos de amparo contra particulares para tutelar despidos discriminatorios. En cuanto al régimen sancionatorio laboral en casos de violaciones a leyes de trabajo por parte de empleadores, la jurisprudencia dominante lo considera un procedimiento de naturaleza penal-laboral, que no concilia el principio *pro operario* con el principio *pro reo* –de naturaleza penal-, siendo que en este último solo se consideran infractoras las personas físicas, no las jurídicas, y los plazos de prescripción son menores. No existe en el proceso sancionatorio un incentivo económico para el empleador que cumple; en la actualidad no es posible el cierre de algún establecimiento por razones de salud ocupacional y, por otra parte, los tribunales de trabajo omiten la restitución de derechos violados, reparación del daño causado y las medidas que conduzcan a tales fines.

**En Nicaragua** algunos dirigentes sindicales apuntan tres aspectos que afectan el efectivo ejercicio de los derechos: la falta de poder coercitivo del Ministerio de Trabajo, un exceso de burocracia en la aplicación de la Ley de Inspección y, por otro lado, gran parte del problema reside en que las demandas no se resuelven en instancia administrativa y la instancia judicial incumple con los términos de ley.

En cuanto a **República Dominicana**, de este particular enfoque orientado a los principios se retoman cuatro hechos legitimados por la Suprema Corte de Justicia (resoluciones) que intuyen o prevén eventuales efectos negativos para la persona trabajadora, pero también para la empleadora. Se

obvia, por razones de espacio, el respectivo análisis o consideraciones del autor acerca de cada hecho mencionado: a) considera contrario al principio de irrenunciabilidad el que la jurisprudencia admita que la persona trabajadora pueda renunciar a sus derechos, tanto ciertos como litigiosos, después de extinguirse el contrato, siempre y cuando sea “producto de la voluntad libérrima” ajena a la presión del empleador; b) considera acertada la resolución que establece que “la práctica de la liquidación anual tiende a beneficiar a la empresa”; c) el dictamen de la Suprema Corte de Justicia, mediante el cual se amplía el concepto de “probidad”, lo convierte en un concepto demasiado amplio e indeterminado, que permite al empleador justificar el despido con solo considerar que ha sido quebrantada la confianza en cualquier hecho cometido por el trabajador; d) se acota una discriminación hacia el empleador, cuando la ley laboral establece que este debe depositar el escrito de defensa antes de la hora fijada para la audiencia, so pena de quedar indefenso, razón por la cual la jurisprudencia sostiene que el escrito de defensa no puede ser excluido, aunque haya sido depositado fuera del plazo legal, y debe ser admitido en cualquier momento, siempre que no signifique un perjuicio material para la contraparte.

#### 4.5 Avances institucionales

En una apreciación comparativa de lo identificado por el conjunto de los países centroamericanos y República Dominicana como puntos críticos frente a avances institucionales, se puede observar que todos guardan cierta proporcionalidad, lo cual sugiere, entre otras cosas, que priva en los estudios un alto grado de objetividad y equilibrio en la aprehensión de los hallazgos y en el manejo de resultados. De tal forma, la actitud crítica ante las limitaciones o debilidades existentes en la administración y el acceso a la justicia laboral no desestima los logros.

Si bien lo dicho constituye la tónica predominante, no dejan de percibirse ciertas contradicciones aparentes entre el problema y el avance. Esto sucede, entre otras razones, porque en algunos casos pareciera que, a pesar de ser real el hecho criticado, aun así se considera como un avance si se ve retrospectivamente. En otros casos se intuye que el hecho criticado es un contrapeso que parece estar expresando la debilidad o insuficiencia de algún avance; por ejemplo, la insuficiencia de juzgados especializados en lo laboral, visto como problema, puede a la vez ser un avance si se le ve retrospectivamente, diez años atrás.

A continuación, se presenta un panorama de aquellos avances institucionales, comunes y disímiles, establecidos por los estudios nacionales, los cuales han sido agrupados taxativamente en categorías, a manera de visualizarlos desde la óptica regional.

##### 4.5.1 Avances del mismo tipo consignados por dos o más países

###### 4.5.1.1 Mejoramiento del servicio

En **El Salvador** se consigna la apertura en el Ministerio de Trabajo (MINTRAB) de un servicio *call center* para brindar asesoría jurídica a personas trabajadoras y recibir denuncias. A partir de 2008, existe un sistema automatizado de expedientes jurídicos. Actualmente, 300 expedientes se pueden consultar en línea.

En **Nicaragua** se considera positiva una ampliación de la red de atención a las personas trabajadoras en todo el país, por medio de la presencia del Ministerio de Trabajo a nivel regional y municipal, lo cual amplía el acceso a la justicia administrativa. Por otra parte, se celebra el aumento del número de inspectores en 101.

Para **Guatemala**, se precisa un avance en la instalación, equipamiento y puesta en funcionamiento de ocho nuevos Juzgados de Primera Instancia Laboral en la Ciudad de Guatemala, durante 2009, con apoyo de la cooperación internacional. Con el aumento de juzgados, los juzgadores consideran que podrán brindar un mejor servicio a la persona usuaria y analizar con mayor cuidado los expedientes, al tener menor carga de trabajo. En otro orden, la ampliación del horario de atención de la Inspección de Trabajo (hasta las 5:00 p.m. y los sábados) a fin de recibir denuncias de los trabajadores, evita que estos tengan que pedir permiso del patrono para realizar estas gestiones.

#### 4.5.1.2 Disponibilidad de fuentes de datos actualizadas del Ministerio de Trabajo u otra instancia administrativa

Para **El Salvador**, se enfatiza la existencia de estadísticas del Ministerio de Trabajo acerca de conciliaciones, número y tipo de sindicatos. Se consigna la existencia de estadísticas desagregadas por sexo respecto de casos llevados por la Procuraduría General de la República, en 2008: 7541 varones y 4463 mujeres, para un total de 12 004. Mientras tanto, la Fiscalía General de la República cuenta con estadísticas que visibilizan los delitos de índole laboral desagregadas por sexo. Así, las estadísticas de los años 2007 y 2008 muestran el número de víctimas de hechos punibles de orden laboral. Además, contemplan el número de denuncias presentadas de 2003 a 2007, las cuales están desagregadas por sexo y edad de las víctimas.

Por su parte, el estudio de **Costa Rica** hace hincapié en que la Inspección General de Trabajo ofrece estadísticas actualizadas acerca de infracciones a leyes de trabajo, así como estadísticas actualizadas con relación a casos de discriminación contra mujeres y dirigentes sindicales, entre ellas, las referentes a hostigamiento sexual y despidos ilegales de mujeres embarazadas.

#### 4.5.1.3 Procedimientos administrativos que favorecen al trabajador

Entre los procedimientos identificados por **Nicaragua** a favor de las personas trabajadoras están: los plazos para citas y resolución de casos sometidos a conciliación, los cuales son cada vez más cortos; la implementación del procedimiento administrativo oral en 2009, con una duración máxima de cuatro semanas; los procedimientos en materia laboral, los cuales carecen de formalismos exigidos por otros cuerpos normativos, y el procedimiento laboral judicial establecido en el Código de Trabajo, el cual es favorable.

En su caso, para **Guatemala** se subraya la creación del Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, en el Organismo Judicial, que ha permitido mejorar la distribución de los procesos y darle mayor celeridad al trámite de notificación, aunque se haya reducido el personal por juzgados.

#### 4.5.1.4 Mejoramiento de eficiencia en la vía administrativa, atención y/o solución de conflictos individuales por infracciones a derechos

En torno a la eficiencia en esta vía, se visualiza en **Nicaragua** un aumento constante en el número de conciliaciones individuales realizadas por el Ministerio de Trabajo: en 2006 fueron 8124, en 2007 el número ascendió a 9353 y en 2008 a 11 068. También en 2008, se logró un acuerdo conciliatorio en el 50% de los casos. Por su parte, en **Guatemala** se destaca como logro que, durante 2008, la Procuraduría de Defensa del Trabajador elaboró casi 1000 demandas anuales y asesoró a casi 3000 trabajadores, en la Ciudad de Guatemala.

#### 4.5.1.5 Efectividad en la labor de la Inspección General de Trabajo

Dos países apuntan, a partir de datos, los avances de la Inspección General de Trabajo (IGT). En el caso de **Nicaragua** se resaltan las 6138 inspecciones realizadas en 2008. En **Costa Rica**, tales avances se ilustran señalando que, en últimos años (2008) el mayor porcentaje de inspecciones son de oficio (78,6%), mientras que el 21,4% son por denuncia, sumado cualitativamente al hecho de que el comportamiento de empleadores prevenidos por IGT refleja un alto grado de cumplimiento (74%).

#### 4.5.1.6 Legislación

En **Nicaragua** se hace énfasis en la aprobación de la Ley General de Inspección de Trabajo n.º 664 del 26 de junio de 2008, publicada el 19 de septiembre del mismo año; así como en la aprobación de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo, n.º 618, del 19 de abril de 2007 y publicada en La Gaceta n.º 133 del 13 de julio del mismo año y su Reglamento. También figura el Acuerdo Ministerial n.º JCHG – 019-12-08, relativo al Procedimiento Administrativo Laboral Oral.

En su caso, el estudio de **Costa Rica** enfatiza en lo relativo a la no discriminación. Por ejemplo, se ha desarrollado una normativa específica a favor de colectivos tradicionalmente discriminados que protege la discriminación en el empleo. Establece, incluso, la nulidad e ineficacia de despidos discriminatorios; protege a mujeres adolescentes denunciantes de hostigamiento sexual, a personas discapacitadas, portadores de VIH-Sida y a representantes sindicales. Se subraya el control cruzado de procedimientos de contratación administrativa, el cual permite incorporar mecanismos en la legislación para asegurarse de que las contrataciones realizadas con entidades públicas incluyan normas de protección de derechos para las personas contratadas, así como el cobro efectivo de cotizaciones de seguridad social por parte de la Caja Costarricense de Seguro Social, con fundamento en la Ley de Protección al Trabajador.

#### 4.5.2 Principales avances reconocidos en cada país

En **El Salvador** se destaca la disponibilidad de fuentes de datos judiciales actualizadas (jurisdicción laboral). También, lo que respecta a la existencia de estadísticas acerca del estado de procesos laborales iniciados, egresados y activos; así como estadísticas en los juzgados 1.º, 2.º y 3.º de lo laboral, en San Salvador, desagregados por sexo y relacionados con procesos iniciados en 2008.

En **Nicaragua**, avances en la Inspección General de Trabajo: el 90% de los 98 inspectores laborales es profesional en Derecho durante 2008; en 2009 inició la capacitación de los inspectores de trabajo, mientras se reconoce que el Ministerio de Trabajo ha avanzado en la realización y ejecución del Plan Mensual de Inspección.

En **Costa Rica**, en cuanto a reducción de mora, se anota que en la jurisdicción laboral en materia de resolución, pendencia, y cogestión se ha producido una mejora en la fase de segunda instancia (apelación).

En **Guatemala** se reconoce la consistencia en la administración de justicia, en tanto los órganos jurisdiccionales privativos del trabajo emiten fallos y resoluciones revestidas de aspectos legales vigentes, procurando aplicar los principios del derecho laboral.

Finalmente, en **República Dominicana** se identifica una serie de avances en términos de jurisprudencia. Esta ha impedido tratos discriminatorios con relación a personas trabajadoras extranjeras a las que, mediante la aplicación de una norma del Código Civil, se les obliga a depositar fianza cuando son

accionantes de una demanda laboral. Se identifican, asimismo, dos resoluciones en las que la Suprema Corte de Justicia (SCJ) aplica el principio protector: un caso resuelto por la SCJ en el que se aplica el principio de primacía de la realidad; aplicación del principio de reconocimiento de derechos básicos como el respeto a la integridad física, a la intimidad y dignidad personal del trabajador/a; reconocimiento del principio de que la persona trabajadora no tiene obligación de saber quien es su empleador, de manera que no se afecta en forma alguna su derecho cuando acciona contra el representante de este, ya sea una sociedad u otra figura jurídica; confirmación de la figura de desahucio aunque se alegare un despido injustificado, calificación que beneficia al trabajador por cuanto las indemnizaciones en caso de desahucio son más graves que las del despido injustificado, y afirmación de que en horas extras la carga de la prueba le corresponde al empleador.

## V. Estableciendo puntos estratégicos dentro de una ruta crítica para mejorar el acceso a la justicia laboral en los países de la región (CAFTA-DR)

### 5.1 Principales obstáculos entre las personas trabajadoras para el acceso a la justicia laboral

Si bien los contenidos principales de este estudio regional han versado sobre la normativa laboral y el estado de los derechos laborales en cada uno de los países centroamericanos y en República Dominicana, la finalidad última, tal como lo estipula su título, está orientada al fortalecimiento del acceso ciudadano a la justicia laboral. Por esta razón, el estudio termina intentando bosquejar aquellos aspectos estratégicos tendientes a lograr dicho acceso y que a la vez sirvan de eslabón para una segunda fase de investigación, centrada directamente en el acceso a la justicia laboral en la región.

Para la identificación de tales puntos estratégicos, se recurrió a la noción de *ruta crítica*, como un instrumento que permitiera aproximarnos a su aprehensión; y más concretamente, visualizar los obstáculos o dificultades que limitan, o bien impiden a las personas trabajadoras obtener una respuesta a sus demandas por infracciones o violaciones a sus derechos laborales, por parte de las instituciones estatales responsables de tutelar los derechos y de administrar justicia.

Para tales propósitos, tal *ruta crítica* se entiende como: “Trazar un camino de puntos sensibles y posibilidades de solución. Se refiere a ubicar en el proceso o camino para acceder a la justicia laboral, aquellas dificultades u obstáculos para recurrir ella y, correlativamente, ubicar cuáles serían las propuestas o alternativas de solución”. Más allá de lo anclado legalmente, de manera estricta, en los procedimientos judiciales.

Aclarado lo anterior, pasamos a describir aquellos obstáculos o dificultades que fueron identificados en cada investigación nacional, con su respectiva propuesta de solución y que, en su conjunto, nos acercan a la temática en cuestión desde una perspectiva regional.

Para ello, hemos hecho un ordenamiento de los aspectos que, a nuestro juicio, caben dentro de un solo referente, y que diferenciamos por categorías, al interior de las cuales se revelan problemas similares, pero, también, otros problemas más específicos del país. Lo anterior se explica por el contexto político nacional, y quizás por cierta tradición de justiciabilidad laboral que no necesariamente se reedita en toda la región, la cual marca determinadas formas de administrar justicia y que en este primer ejercicio las personas investigadoras perciben como relevantes para cada contexto. Fuera de esas consideraciones, hay que decir que, por la no centralidad del tema, los puntos críticos no se desarrollan suficientemente ni se hace un tratamiento exhaustivo de ellos.

Entrando en materia, hemos establecido ocho tipos de obstáculos o dificultades para el acceso a la justicia que en principio ilustran el panorama regional. De estos ocho tipos, listados a continuación, los tres primeros son los más comunes, otros tres son atinentes a la mitad de los países indagados y dos aparecen señalados como relevantes solo para la tercera parte del conjunto regional. Nótese que El Salvador aparece inscrito en todas las categorías de obstáculos, lo cual se debe a que allí los puntos críticos fueron tratados con la mayor amplitud.

En suma, se hace referencia a los siguientes obstáculos o dificultades:

- 1) Relacionados con la información (ESV, CR, GUA Y RDOM)
- 2) De carácter procedimental judicial (ESV, CR, NIC y RDOM)
- 3) Atinentes al proceso judicial (ESV, NIC, RD y GUA)
- 4) De carácter formativo (ESV, CR y GUA)
- 5) De tipo institucional administrativo (ESV, CR y GUA)
- 6) De tipo institucional judicial (ESV, NIC y RDOM)
- 7) De carácter social (ESV y CR)
- 8) Atinentes al régimen legal (ESV y CR)

Pasamos, entonces, a describir los contenidos específicos en cada uno de ellos y, al final de cada apartado, las respectivas propuestas o alternativas de solución sugeridas.

### **5.1.1 Obstáculos o dificultades relacionados con la información**

En uno de los países se advierte una negación del acceso a la información en el sentido de que, además de no generarse información, hay problemas de acceso a esta respecto a mecanismos de acción para la reclamación de derechos laborales. Se reclama, por otra parte, una información superficial o poco significativa, expresada en la falta de sistematicidad en el levantamiento y publicación de la información estadística del Ministerio de Trabajo, mientras que la que genera el Poder Judicial carece de relevancia.

En dos países se apunta exactamente a una misma dificultad bastante común e inherente a la marginación social, esto es, el desconocimiento de derechos laborales por parte de las personas trabajadoras, por desinformación permanente o parcial, que se constituye en una seria limitación para el reclamo de derechos.

Se destaca en República Dominicana que, justamente por efecto de la desinformación, hay dificultades con el régimen especial de personas trabajadoras del servicio doméstico, ya que estas desconocen los derechos laborales y, por tanto, no hay conciencia acerca de ellos, lo que a su vez desemboca en que no sean exigidos.

Entre las alternativas para solucionar ese tipo de obstáculos, se propone:

- Garantizar que la población conozca de manera clara y sencilla no solo los derechos laborales que debe gozar, sino los mecanismos y formas de reclamarlos.
- Proponer a los Ministerios de Trabajo que elaboren un protocolo de trabajo sistemático, con responsables definidos. Solicitar a la Corte Suprema de Justicia que las estadísticas contemplen otros indicadores, tales como información acerca de la duración de procesos en segunda instancia, estadísticas sobre infracciones de leyes de trabajo, etc.

## CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

---

- Una campaña masiva de divulgación de derechos laborales (*spots* televisivos, cuñas radiales y publicaciones en prensa). Apoyo a sindicatos y a instituciones afines en la capacitación de derechos laborales a las personas trabajadoras.
- Promover la creación de un sindicato de personas trabajadoras del servicio doméstico y realizar campañas públicas sobre los derechos laborales mínimos que tiene esta población.
- Identificar la especificidad de las personas y grupos indígenas en los datos estadísticos de los Ministerios de Trabajo, incluyendo denuncias, áreas de trabajo, empresas, etc. Así también, en las instituciones en las que se llevan a cabo las relaciones laborales. Lo anterior se hace necesario en aras de que la invisibilización de esta población no permite contar con datos censuales actualizados, lo que imposibilita evidenciar la realidad y los posibles abordajes e intervenciones tendientes a la protección de sus derechos fundamentales.
- En este mismo sentido, es necesario incorporar a las entidades de derechos humanos como las oficinas de Ombudsman; a las organizaciones como las Mesas Nacionales Indígenas, la Defensoría Maya; a las principales ONG de cada país; a las redes regionales como la Red de Atención a Pueblos Indígenas del Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH) y del Consejo Centroamericano de Procuradores de Derechos Humanos (CCPDH); a universidades y a la cooperación internacional vinculada con el tema. Todas estas instancias cuentan con datos desagregados que pueden ser de gran utilidad para visibilizar las condiciones de trabajo y el acceso a la justicia laboral de personas indígenas.

### 5.1.2 Obstáculos o dificultades de carácter procedimental judicial

En esta categoría se ubican los problemas de interpretación y aplicación de principios del derecho laboral por parte de los jueces y juezas. En tal sentido, se anota la inaplicabilidad del principio *in dubio pro operario*, con tendencia de proteccionismo hacia el empleador; así como la errónea interpretación del **principio de oficiosidad**, entendido como darle impulso y celeridad procesal al juzgamiento de hechos violatorios de derechos laborales una vez iniciada la acción, y no a partir del conocimiento de actos violatorios a derechos laborales.

También, se encuentra el peso de la carga de la prueba, revertida hacia la persona trabajadora pues es quien debe ofrecer medios probatorios acerca de la relación laboral y de los actos reclamados, no obstante hay presunciones que operan hasta quince días después de ocurrido el despido y que acarrear únicamente la presunción de la prestación de servicio o relación laboral.

A lo anterior, se adiciona la exigencia de la prueba testimonial, con serias amenazas desde la parte patronal sobre el despido de testigos.

Se enfatiza en otros procedimientos que resultan lesivos a la persona trabajadora. Se entiende que, para efectos de ejecución de una posible sentencia a favor de la parte trabajadora, es necesario contar con el nombre exacto del demandado. Sin embargo, hacer depender la acción de ello es excesivo, toda vez que se puede verificar si se trata de la misma persona a través de otros datos como la dirección del lugar de trabajo u otros. En otro orden, tiene efectos negativos el que los procesos continúan siendo principalmente escritos, lo cual refleja precisamente la crítica que también se hace a la no aplicabilidad de la oralidad en la práctica judicial. En el ámbito del derecho colectivo es claramente



lesivo el irrespeto al fuero sindical. Finalmente, se señala que los jueces no aplican medidas cautelares que existen en la ley.

Como alternativas a este tipo de obstáculos, se propone:

- Que se rescate y verifique la aplicación del principio *in dubio pro operario* a través de la jurisprudencia, desde el mandato constitucional y de instrumentos internacionales, complementado con rescatarlo desde la especialización, capacitación y proceso de sensibilización en la formación judicial.
- Se aclare, desde la doctrina, el principio de celeridad; y en la formación, la vigilancia sobre los aplicadores de justicia respecto a los términos dilatorios.
- Que se haga efectivo el cumplimiento del artículo constitucional que ordena dar una constancia en que se exponga la causal del despido, el tiempo de labores y el último salario devengado. Esta puede ser prueba preconstituída, basta y suficiente, de la relación laboral, y arrojar sobre el empleador la carga de la prueba
- Que se incorporen las especificidades del régimen probatorio del proceso laboral, advirtiendo el riesgo del despido o represalias, a través de procedimientos de declaración obligatoria o con apremio y, concomitantemente, que se establezca un fuero contra el despido de quienes fungen como testigos.
- Que se realicen las reformas necesarias para desvincular la codependencia y supletoriedad de las normas procesales civiles, principalmente en la valoración de la prueba. De la misma forma en que se multa a un juez o jueza por no advertir errores en la demanda, que también se le multe por la aplicación errónea de principios procesales civilistas a materia distinta.
- Insistir en una promoción de la oralidad en los juicios y fortalecimiento de los procesos de mediación y conciliación.
- Desarrollo de una política interna del Poder Judicial que fomente y facilite la utilización de medidas cautelares reguladas en normas supletorias (civiles o administrativas) para resguardar interlocutoriamente la aplicación y tutela de derechos.
- Dar un mayor acompañamiento y promoción a los sindicatos y realizar capacitaciones a jueces y abogados acerca de los derechos colectivos, con campañas públicas acerca de estos, a fin de reivindicar el respeto al fuero sindical.

### 5.1.3 Obstáculos o dificultades atinentes a la celeridad del proceso judicial

Se ubican en esta línea aquellas dificultades que podrían resultar más visibles al observador externo o al demandante de justicia, por sus efectos, y cuyas causales de fondo atañen a problemas de orden estructural, es decir, del sistema de administración de justicia. Estos se relacionan principalmente con la escasez de recursos físicos y de personal, y a partir de ellos suele justificarse o explicarse la no solución del problema.

Así, la crítica está dirigida a la retardación de justicia, de modo que un proceso que puede tardar desde seis meses hasta dos años deja de hacer justicia aunque se condene al transgresor, aumentando las posibilidades de que se renuncie a continuar en el proceso.

La retardación se traduce en lentitud y mora judicial. Se afirma que la evolución ha sido negativa, pues cada año se resuelven menos casos, el cúmulo de estos parece inmanejable, por lo que es necesario que se intensifique la resolución. Se da, por otra parte, la recurrencia dolosa de mecanismos procedimentales que igualmente confluyen en el retardo de justicia, esto es, el abuso de recursos legales dilatorios del proceso ordinario. Estos últimos suelen confabularse con una injerencia de los patronos o empleadores en decisiones judiciales, lo cual redundaría en un círculo vicioso de corrupción que regularmente se sabe, pero que no es comprobable por los demandantes o sus representantes legales, convirtiéndose en uno de los mecanismos más perversos para impedir la justicia laboral.

Para hacer frente a los obstáculos o limitantes señaladas, los estudios nacionales sugieren entre las soluciones:

- Se incorpore un mecanismo de tipo sancionatorio para el empleador que violente cualquiera de las prohibiciones.
- Una lógica reducción de la carga de casos por juez o jueza, buscando mecanismos de distribución de juzgados y jueces de forma efectiva y aceptable.
- Dotar a los Juzgados de Trabajo de abogados ayudantes para que asistan a los jueces, como una forma suplementaria de alivianar la carga judicial.
- Establecer sanciones ante recursos frívolos, lo cual implica una modificación normativa que restrinja la interposición abusiva de recursos dilatorios.
- Transparencia y ética en el control efectivo a cargo de la supervisión del Organismo o Poder Judicial y la aplicación de sanciones disuasivas a quienes son encontrados culpables.

#### 5.1.4 Obstáculos o dificultades de carácter formativo

En **El Salvador** y **Guatemala** se destaca un problema que, al revisar los puntos críticos señalados en **Nicaragua**, es evidente que también se presenta en este país. Tiene que ver con la carente formación laboralista de una buena cantidad de jueces que atienden jurisdiccionalmente esta materia y que acarrea efectos negativos, especialmente en la aplicación de los procedimientos y en la interpretación de los principios que inspiran el derecho del trabajo.

En tal sentido, se señala para **El Salvador** una codependencia del derecho común; cuando la jurisdicción no es especializada, no se garantiza la aplicación de los enfoques del derecho del trabajo, por el contrario, se soporta la perspectiva civilista que asume a los sujetos de la acción como pares en igualdad; hay exceso de rigor ritual, y se suelen tomar criterios de tasación de prueba. Esto ocurre porque existen carencias importantes en materia de capacitación y formación, tanto para los jueces de trabajo como para los inspectores de trabajo.

En **Guatemala** se confirman tales carencias al señalar igualmente una falta de capacitación continua del personal del Organismo Judicial y de la Inspección General de Trabajo. Aunque, aquí el efecto de la falta de capacitación o deficiente formación, en el caso de los jueces más que subrayar la

perspectiva civilista, apunta a un problema de interpretación, según el cual se afirma la existencia de decisiones judiciales divergentes para casos similares o iguales, que se supone fallados por jueces de jurisdicción laboral.

No se puede dejar de señalar, en lo que a formación se refiere dentro del ámbito administrativo de la justicia laboral, que las conocidas falencias de capacitación de los inspectores de trabajo, concatenadas con la precariedad salarial y la escasez de recursos, termina configurando un dramático escenario de orfandad tutelar para las personas trabajadoras, en el que la formación solo cuenta como uno de los factores de eficacia o ausencia de ella.

Al respecto, se proponen las siguientes alternativas de solución:

- Que se reestructure la administración de justicia y se establezcan juzgados especiales en materia laboral, en la proporción adecuada para dar cobertura a toda la población demandante en todo el territorio. Igualmente, que las Cámaras y Tribunales de Alzada también tengan la especialización en materia laboral.
- La capacitación debe rescatar la orientación tutelar y tener como objetivos estratégicos adicionales la prevención del conflicto y su solución alternativa, tanto en los conflictos colectivos como en los individuales. Para lograr estos objetivos, deben desarrollarse programas permanentes de capacitación con participación de los sectores involucrados.
- Explorarse la posibilidad de articular a las Escuelas Judiciales, las Facultades de Derecho y los Programas de Postgrado en Derecho del Trabajo, a fin de que desarrollen procesos de formación estratégica dirigidos, de forma conjunta, a funcionarios judiciales, inspectores de trabajo, asesores legales empresariales y sindicales, personas relacionadas con la tutela de los derechos de colectivos discriminados (migrantes, mujeres, personas con VIH-Sida, personas con discapacidad, adolescentes, entre otras).
- Es necesario impulsar planes nacionales de capacitación enfocados en derechos laborales -en el ámbito nacional e internacional- y, por otra parte, buscar mecanismos idóneos, institucionales y jurídicos, para la unificación de criterios y la utilización adecuada de jurisprudencia que puede contribuir a ella.

### 5.1.5 Obstáculos o dificultades de tipo institucional administrativo

En la temática que nos ocupa, lo institucional administrativo se expresa concretamente en los Ministerios de Trabajo y en lo que parece ser su talón de Aquiles, es decir, las Inspecciones de Trabajo, por ser quizás la labor más visible de estos ministerios, y por tanto, lo más inmediatamente sensible a la viabilidad de las denuncias o quejas por violaciones a los derechos. Justamente, los obstáculos de este tipo, considerados por dos de los tres países que lo destacan, están relacionados con las inspecciones.

Así, se aprecia en **El Salvador** que la inspección, como intervención preventiva, tiene enormes deficiencias de procedimiento, pero también carencia de recursos humanos. En sentido similar, se anota en **Costa Rica** que la Inspección de Trabajo carece de fortalecimiento, dado que está limitada por su papel no vinculante, y hay falta de financiamiento para infraestructura y personal, así como ausencia de respaldo político.

La dificultad de este tipo en el caso de **Guatemala** se focaliza en la debilidad presupuestaria, tanto del Organismo Judicial como de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo.

Es evidente que en los tres países se insiste en la falta de recursos humanos e infraestructura, y no es para menos, pues es a todas luces el problema principal, en términos de magnitud, del que adolecen en primer lugar los Ministerios de Trabajo y, particularmente, las Inspectorías. Su repercusión es la conveniente falta de vigilancia de las empresas, que con amplia holgura incurren en infracciones legales y violaciones a los derechos de las personas trabajadoras, quienes quedan virtualmente en franca desventaja frente al empleador y frente a las instituciones obligadas a velar por su tutela, dado que se les despoja de los mecanismos elementales para acceder a la justicia.

Ante este tipo de obstáculos, que ya son de dominio público y foco de la cooperación internacional, se sugieren medidas de solución que no son novedosas, pero en las cuales se debe insistir:

- Que se dote de toda la capacidad institucional a la dirección general de inspecciones del Ministerio de Trabajo, para garantizar la prevención o temprana detección de violaciones a los derechos laborales.
- Gradación de sanciones según etapa de cumplimiento, por ejemplo, una disminución de multas si el patrono corrige y restituye derechos laborales violentados.
- Rendición de cuentas de destino final de la recaudación por multas. Esto implica legislar para permitirle al Ministerio de Trabajo disponer de los fondos recaudados a fin de crear nuevas plazas y contratar el recurso humano necesario.
- Una articulación de la Inspección de Trabajo con la Inspección del Ministerio de Salud, en materia de salud ocupacional.
- Analizar y designar recursos financieros necesarios para cada institución, es decir, para las instancias administrativas y judiciales.

### 5.1.6 Obstáculos o dificultades de tipo institucional judicial

Este tipo de obstáculos solo son subrayados para tres países, y en todos con menor o mayor amplitud se tratan los alcances geográficos limitados de los juzgados especializados en materia laboral, apreciaciones que han debido ser complementadas con otras retomadas de los puntos críticos.

En **El Salvador** se comienza por poner en la mira un obstáculo particular en los casos de cierre o abandono de empresas, que aflora de la no designación especializada de los juzgados que deben conocerlos, pues cuando dice el artículo 40 de la Ley de Zonas Francas y Comercialización “el Juez competente”, se genera un conflicto de competencia que debe ser resuelto por la Corte Suprema de Justicia, y el tiempo que esto conlleva entorpece la acción que por la naturaleza debe ser inmediata. En general, se observa respecto de los alcances geográficos que los nueve juzgados especializados en todo el país contrastan con veinte Juzgados de Primera Instancia y doce Juzgados Civiles que conocen en materia laboral.

En **Nicaragua** el panorama es aun más crítico, pues solo existen dos Juzgados de Trabajo en Managua y uno en León, frente al desproporcionado número de jurisdicciones de lo civil que atienden en materia laboral. La mayor cantidad de casos se concentra en Managua, la capital: cerca del 58%.

Mientras tanto, en República Dominicana, de una forma muy general, solo se reitera que hay pocos jueces o Juzgados de Trabajo.

Debe acotarse, en esta línea de obstáculos, que la carencia de juzgados especializados, al ser complementada con Juzgados Civiles, redundando indefectiblemente en prácticas cuestionables que atentan contra la calidad de las resoluciones desde la perspectiva del derecho laboral. En estas se conjuga, como obstáculo para el trabajador, la dificultad de acceso geográfico con la exposición a criterios civilistas, sea por desconocimiento, por pragmatismo e incluso por elementos ideológicos que pudieran anidar en la subjetividad de las personas operadoras de justicia.

Acerca de los obstáculos apuntados, se sugiere como propuestas de superación:

- Que se reforme la Ley de Zonas Francas en El Salvador, y se establezca de manera expresa la designación del juez de lo laboral.
- Nicaragua y República Dominicana, en términos similares, plantean, el primero, fortalecimiento de los juzgados departamentales y municipales, acompañado de capacitación acerca de los derechos laborales a nivel nacional; y el segundo, extensión de los Juzgados de Trabajo a todos los departamentos judiciales, con miras a cubrir todo el territorio nacional.

### 5.1.7 Obstáculos o dificultades de carácter social

Solo en dos países, **El Salvador** y **Costa Rica**, se trata este tipo de obstáculos, relacionados con la desconfianza, la condición socioeconómica o indefensión de las personas trabajadoras. Un primer aspecto se refiere a la no credibilidad en las instituciones de administración de justicia.

En otro orden, se encuentra la desigualdad económica de las partes. El costo de acceder a un proceso de reclamación pasa por el costo de tiempo, espera, desplazamiento (transporte) y entendimiento del proceso mismo, lo que muchas veces hace desistir, en el camino, a las personas trabajadoras que reclaman sus derechos. Por su parte, la indefensión alude a que en el proceso ordinario laboral, la persona trabajadora carece de patrocinio letrado y gratuito.

En cuanto a la condición socioeconómica de las partes, y en el sentido estricto de la función tutelar y protectora del derecho laboral, la obvia desigualdad de condición económica entre el trabajador y el empleador no funge jurídicamente y de forma automática como obstáculo para acceder a la justicia. Sin embargo, sí lo es socialmente, debido a la precariedad y desventaja con la que objetivamente el trabajador que demanda sus derechos concurre al proceso administrativo o judicial, que la tutela no alcanza ni pretende cubrir.

¿Qué soluciones se visualizan ante este tipo de obstáculos?

- Fortalecer la institucionalidad y credibilidad de las instancias, a través de procesos de formación y sensibilización, así como el combate a la corrupción, negligencia e ineficacia de la administración.
- Que se regulen las costas procesales de reconocimiento económico por lo que implica el acceso a la justicia y se revisen las normas de competencia a favor de la parte trabajadora.

- Que se brinde la celeridad al proceso, por ejemplo, a través del establecimiento de citas a empleadores para un mismo día a diferentes horas.
- Establecer procesos que permitan la asistencia letrada a las personas trabajadoras, de forma tal que se eviten las situaciones de indefensión existentes en la actualidad; así como la permanencia de la gratuidad.

### 5.1.8 Obstáculos o dificultades atinentes al régimen legal

Nuevamente, solo dos países apuntan limitantes de este tipo, pero en situaciones distintas. En **El Salvador** se considera que *las presunciones* son una figura que se vuelve débil, porque obliga al trabajador o trabajadora a aceptar casi cualquier arreglo en la conciliación en sede judicial. Cuando la causa se deba a maltrato, por ejemplo, es claro que no se querría aceptar un reinstalo, pero no hacerlo le acarrea a las personas trabajadoras perder las presunciones y casi perder la causa.

En **Costa Rica** se focalizan tres situaciones que atañen al régimen legal y que se traducen en obstáculos. Por un lado, los procesos que regulan los fueros especiales de protección contra la discriminación contienen vacíos que los hacen inadecuados para cumplir su función, aunque no se especifica. Por otro lado, se cuestiona que el proceso sancionatorio laboral no es expedito para sancionar y obligar a restituir derechos durante la relación laboral. Y, finalmente, se critica que la regulación actual no reconoce legitimidad a las organizaciones sindicales ni a las cámaras patronales para promover y tutelar sus intereses colectivos.

Dado lo anterior, se propone como medidas legales o de aplicación:

- Es necesario que se reforme el Código de Trabajo y se mantengan las presunciones en todo momento del proceso.
- En cuanto a los fueros, los procesos deben garantizar estabilidad y debido proceso, sumariedad y ejecución de medida para la restitución de derechos, y reparación de daños. Para ello se requiere, en Costa Rica, de la aprobación del proyecto de Reforma Procesal Laboral, expediente 15 990, y del proyecto de ley 13 475, que establece una regulación especial de protección para el fuero sindical.
- De cara a los procesos sancionatorios, determinar que la naturaleza jurídica sancionatoria es laboral y no penal. Establecer la responsabilidad objetiva de las personas jurídicas. Definir el cómputo de la prescripción bajo las reglas del Código de Trabajo y no bajo la aplicación del sistema de cómputo del Código Procesal Penal. Establecer una normativa supletoria de carácter administrativo y tributario, no procesal penal.
- En función de legitimar a las organizaciones sindicales, es de suma importancia aprobar el proyecto de reforma procesal laboral, el cual establece procesos colectivos jurídicos que regulan la representatividad para la presentación de este tipo de procesos como su procedimiento.

## VI. Conclusiones

### 6.1 Sobre los estudios regionales

Lo indagado y constatado respecto a la existencia de investigaciones o análisis comparativos de alcance centroamericano en materia laboral muestra que la producción de investigaciones regionales en este campo es bastante limitada. En los últimos seis años, de 2003 a 2008, solo se conoce la realización de ocho estudios o análisis de este tipo, de los cuales solo dos desarrollan específicamente una comparación normativa. De estos, queda excluida República Dominicana.

El estudio normativo regional más reciente realizado por el proyecto Cumple y Gana, publicado en el Informe anual del estado de la región 2008, aporta una buena base de conocimiento sobre las normas de derecho laboral contempladas en los Códigos de Trabajo de Centroamérica y Panamá, así como algunos elementos acerca de la situación de esos derechos. En ese sentido, se puede considerar como la única referencia cercana al conocimiento de la normativa de los derechos laborales en la región.

El segundo estudio acerca de legislación laboral, realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2003, y delimitado a los cinco países centroamericanos, aborda dos niveles de comparación. Uno de ellos está referido a las legislaciones laborales de cada país, y otro a lo que constituye su base, esto es, el cotejo de los Convenios relativos a ocho derechos fundamentales, con su inclusión en cada una de las legislaciones nacionales. De modo que resulta ilustrativo en relación con la conformidad normativa con esos derechos, pero a la vez restrictivo. Siendo así, cuenta como un estudio parcial de la normativa que regula los derechos laborales en los países centroamericanos que, en todo caso, no pareciera haber sufrido cambios sustanciales hasta el momento.

### 6.2 Sobre los estudios nacionales

Seguramente hay investigaciones que hacen algún tratamiento normativo de derechos laborales que en este esfuerzo no han sido contempladas. No obstante, y ateniéndonos a lo indagado en nuestra aproximación documental, se constata la existencia de diversos estudios de carácter estrictamente normativo para los últimos cinco años, en los cinco países objeto de esta investigación regional.

Tal como se evidencia en el capítulo uno, hay un bagaje de conocimiento acumulado que permite profundizar en el análisis de las legislaciones laborales y comparar las similitudes legislativas o tendencias acerca de la inclusión de normas que regulan las relaciones laborales y los procedimientos. Aunque, indudablemente, estos últimos son los más expuestos al dinamismo de las interpretaciones y aplicaciones, según los contextos y prácticas de la administración de justicia en cada país.

En dos categorías se inscribe la mayor cantidad de estudios, con aportes en el tratamiento de determinados derechos y procedimientos laborales.

De los doce estudios que hacen *tratamiento de algún derecho específico* se aborda la misma materia en dos de ellos, relativa a contratación laboral, y otros dos versan sobre medios de prueba en el mismo país (República Dominicana). Los demás plantean cuestiones acerca de derechos diversos, entre los que se cuenta: la conciliación laboral, el proceso sancionatorio laboral, los fueros de protección, el derecho sindical, el derecho de migrantes, la huelga, las vacaciones y el embargo en materia laboral.

De los diez estudios que realizan un *análisis de procedimientos o de algún procedimiento laboral específico*, cuatro hacen referencia a los procedimientos laborales en general. Los demás están dedicados a procedimientos específicos referentes a conciliaciones judiciales, solución de conflictos colectivos de carácter económico social, arbitraje, fueros especiales, juzgamiento de infracciones a leyes laborales y el recurso de referimiento.

## 6.3 La situación de los derechos en la práctica

### 6.3.1 Los enfoques

La identificación de cuatro enfoques metodológicos, aplicados por las personas a cargo de los estudios nacionales en las indagaciones realizadas, constituye un hallazgo del análisis planteado desde la perspectiva regional. Definidos en el capítulo respectivo, son estos: el enfoque tutelar-institucional, el normativo-contextual, el intersubjetivo-vivencial y el jurisprudencial.

Como se indicara en su momento, dichos enfoques expresan distintas maneras de aproximarse y de concebir el estado de los derechos en las múltiples, diferenciadas, pero a la vez similares realidades nacionales, en lo que concierne al ejercicio real de los derechos de cara a la norma y en lo que compete a la aplicación del derecho mediante los procedimientos establecidos. Se puede apreciar que, en términos de análisis normativo, tales enfoques no son excluyentes, de modo que incluso pueden ser utilizados a la vez, teniendo clara la dimensión analítica que cada uno de ellos supone.

Vale decir, de paso, que visualizando una segunda etapa de investigación anclada en el pilar del acceso a la justicia, si se quisieran utilizar los enfoques mencionados, resultarían excluyentes o solo algunos de ellos serían aplicables. De manera concreta, aquí se considera que únicamente los enfoques tutelar-institucional y el intersubjetivo-vivencial serían pertinentes para la problemática de acceso a la justicia.

### 6.3.2 Los temas relevantes

Curiosamente, el *acceso a datos*, aunque con las limitaciones que también se destacan, es el único aspecto que presenta alguna regularidad parcialmente regional en tres países. Al parecer, esto se deriva de los dos enfoques que, para establecer la situación de los derechos, han debido recurrir necesariamente a las estadísticas nacionales que muestran la dinámica del flujo de casos y resoluciones en las vías administrativa y judicial, o los indicadores sociolaborales para establecer específicamente la situación de los derechos de las mujeres.

Por lo demás, se visualizan ciertos ejes temáticos en los cuales cada uno de los países ha puesto énfasis, y que reflejan lo que se percibe como relevante en el contexto nacional actual, de manera diferencial entre unos y otros países. Así, tenemos que El Salvador y Guatemala son los únicos dos países en los que existe la defensa gratuita en materia laboral, hecho que se resalta en los correspondientes estudios nacionales. Por otra parte, solo para Nicaragua es novedosa la implementación de la oralidad en lo administrativo laboral. O bien, solo Guatemala apunta como hecho sensible y objeto de presión el que al Ministerio de Trabajo se le haya eliminado la potestad de imponer multas a las empresas y captar esos fondos, aunque esto mismo es reconocido como un punto crítico en Nicaragua. Mientras tanto, solo República Dominicana resalta y reconoce cómo la labor de la Suprema Corte de Justicia ha reafirmado el principio protector a favor de la parte más débil.



### 6.3.3 Los puntos críticos

Como fue señalado en el capítulo respectivo, desde una óptica regional se identificó una multiplicidad de problemas o puntos críticos que fueron agrupados por ejes y por país, y mediante los cuales, desde el nivel nacional, se fundamenta la situación de los derechos en la práctica. Sin embargo, una lectura más detenida de lo anterior ha revelado cierta perspectiva de análisis que suscita discrepancias abiertas a la discusión, las cuales, estamos seguros, vendrán a favorecer el tratamiento de los derechos laborales.

La discrepancia radica en el alto porcentaje de puntos críticos que dimensionan *el estado de los derechos laborales en la práctica*, pero resulta que esos mismos elementos son o pueden ser utilizados también para analizar el *acceso a la justicia*. Esto denota, en primer lugar, que existe una línea muy tenue entre los hechos o situaciones que permiten diferenciar una u otra dimensión dentro del campo de los derechos laborales. En segundo lugar, se trata de una ambigüedad que pareciera reflejar una confusión, más que una opción analítica, como se explica a continuación.

Es evidente que el *estado de los derechos en la práctica* tiene que ver con el respeto, o la no violación de estos, en los escenarios -empresas o instituciones- en los que tienen lugar las relaciones laborales, para lo cual es atinente, en principio, todo aquello que refleje el cumplimiento de derechos individuales o colectivos por parte de los empleadores. Por ejemplo, la cantidad de denuncias sobre infracciones, no pago de prestaciones y otros, respeto a jornadas de trabajo, salario mínimo, etc.

Visto así, toda intervención ineficaz, limitante o inoportuna de las instituciones obligadas a tutelar o administrar justicia se configura como un problema de administración o de acceso a la justicia, el cual impide a la persona afectada restituir su derecho violado. Por tanto, son propios de esta dimensión de la cuestión laboral aspectos como la mora judicial, el déficit de juzgados especializados, la mala formación de operadores de justicia, la errónea aplicación de principios laborales, etc.

En resumen, hay que reconocer que finalmente el tema de acceso a la justicia se ha visto favorecido con los elementos aportados, pues enriquecen su tratamiento. Pero, también, se insiste en la necesidad de una diferenciación más clara entre los elementos que reflejan el estado de los derechos según su respeto o no violación y aquellos que conciernen al acceso a la justicia o la no infracción de las leyes laborales. En ese sentido, se distinguen algunos aportes, de los cuales el estudio de El Salvador es quizá el que mejor establece esa diferenciación desde un enfoque normativo-contextual, recurriendo a indicadores sociolaborales.

### 6.3.4 Avances institucionales

Al subrayar lo que observamos coincidente en tres y luego en al menos dos países, se destacan cinco tipos de avances institucionales reconocidos por las investigaciones nacionales, los cuales denotan una evolución positiva en la superación de falencias por parte de las instituciones estatales u órganos encargados de la administración de justicia laboral.

Así, en El Salvador, Nicaragua y Guatemala se identifican avances en cuanto al *mejoramiento del servicio* por parte de los Ministerios de Trabajo y, adicionalmente en los Juzgados de Trabajo, para el caso de Guatemala.

En Costa Rica y en El Salvador se identifican avances en cuanto a *disponibilidad de fuentes de datos actualizadas del Ministerio de Trabajo u otra instancia administrativa* al 2008, por parte de la

Inspección General de Trabajo en el primero, y del Ministerio de Trabajo, Procuraduría General de la República y Fiscalía en el segundo.

Acerca de *procedimientos administrativos que favorecen al trabajador*, Nicaragua destaca una reducción de plazos para citas conciliatorias y la oralidad; y en Guatemala se menciona la creación del Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia Laboral, en el Organismo Judicial.

Un *mejoramiento de eficiencia en vía administrativa, atención y/o solución de conflictos individuales por infracciones a derechos*, para Nicaragua se refleja en haber conciliado el 50% de los casos en 2008, y para Guatemala, en la alta atención de demandas por parte de la Procuraduría de Defensa del Trabajador del Ministerio de Trabajo.

Se reconocen, también, avances en la *efectividad de la labor de la Inspección General de Trabajo*. En este sentido, en Nicaragua resaltan las 6138 inspecciones realizadas en 2008, las cuales produjeron que se corrigieran las infracciones en un 52%; y en Costa Rica, el hecho de que en 2008 el mayor porcentaje de inspecciones fueron de oficio (78,6%).

Respecto a avances en *legislación*, Nicaragua hace énfasis en la aprobación de la Ley General de Inspección de Trabajo de 2008 y en el Acuerdo Administrativo sobre Procedimiento Laboral Oral, del mismo año. Mientras, en Costa Rica se reporta la aprobación de leyes a favor de sectores sociales en condiciones de discriminación.

## VII. Apéndice

### Entre la norma legal y la práctica cotidiana: justiciabilidad de los derechos de los pueblos indígenas

Pese al enorme desarrollo normativo en la protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas, la implementación de los postulados normativos sigue siendo una tarea pendiente en toda la región. Esto, que puede resultar similar para muchas poblaciones, al tratarse de los pueblos indígenas encuentra razones adicionales que debemos tomar en consideración. Así, partimos de que estos tienen un cúmulo de derechos mayor que las demás personas, un plus que únicamente ellos y ellas tienen, es decir, solamente quienes ostentan la connotación de autoadcribirse como indígenas y de ser reconocidos como tales por su comunidad de origen, serán acreedores de derechos derivados de identificarse como los habitantes originarios de las Américas.

Esta condición es un reconocimiento a una realidad histórica de un antes y un después de la conquista y colonización, la cual identificamos como un derecho originario que se mantiene para quienes perviven siglos después con su identidad indígena. Identidad que implica una cosmovisión, una manera particular de mirar al mundo, a los seres vivos, a la naturaleza, de amar y de morir en sus propios medios. Son seres milenarios portadores de culturas y civilizaciones ancestrales, con idiomas, leyes y autoridades tradicionales propias.

Entre las formas con las que se ha tutelado a esta población se encuentra la institución del proceso de consulta y participación de sus habitantes en todo proyecto del que puedan ser parte. Ello constituye una condición obligatoria, cuyo irrespeto tiene consecuencias de responsabilidad jurídica internacional. El proceso de consulta es un tema muy amplio, pero para efectos del presente trabajo diremos que entre sus principios se encuentra el que deben seguirse procedimientos adecuados, mediante sus instituciones representativas, de buena fe, tendientes a llegar a un acuerdo o consentimiento libre, previo e informado.

Este es el pilar democrático de todo estado de derecho de las Américas, el cual derriba la falsa creencia en la homogeneidad de la población enmarcada en sus fronteras. Dicha *homogeneidad* invisibiliza, destruye, niega y asimila toda diferencia con aquellos patrones lejanos occidentales que arribaron en carabelas siglos atrás. El mestizaje y reconfiguración de las Américas enriquece la connotación de humanidad de sus habitantes. Sin embargo, esto no ha sido aceptado sino hasta años muy recientes, al redimensionar la doctrina internacional de los derechos humanos la naturaleza de muchos contenidos conceptuales.

Podríamos encontrar un paralelismo con el movimiento de las mujeres, el cual denunció que los derechos humanos se leían en *clave masculina*, es decir, que llevaban el mundo patriarcal como parte de su propia filosofía, por lo que fue necesario recurrir a legislaciones específicas que contemplaran a

las mujeres en toda su dimensión, en igualdad de condiciones como seres humanos, con sus diferencias respecto a los hombres. Así también, los pueblos indígenas evidenciaron y denunciaron que no necesariamente cuando se hacía referencia a *toda persona* en los instrumentos jurídicos universales, estaban contemplados los pueblos indígenas, por lo que también se recurrió a la doctrina internacional de los derechos humanos para crear cuerpos de protección específicos de esta población.

De acuerdo con lo anterior, cuando pensamos en una Centroamérica inclusiva de todos sus habitantes tenemos que reconocer la diversidad de su población, pensar en hombres, mujeres, niños y niñas, jóvenes, adultos mayores, indígenas, inmigrantes, afrodescendientes y personas con capacidades especiales, entre otras.

Esto requiere de un abordaje especial a partir de la identificación de una población que puede ser mayoría, como en Guatemala, país en el que solamente su población indígena supera en mucho a la población total de países como Costa Rica, Panamá o Nicaragua.

También, plantea un desafío en el marco del acceso a la justicia laboral en la región: ¿cómo incluir una población con sus características y necesidades específicas de acceso a la justicia?

Procesalmente, se debe visualizar la necesidad de una perspectiva de derechos humanos ante una población de varios millones de habitantes en la región, de manera que puedan modificarse los eventuales servicios de asistencia laboral a fin de que sean culturalmente pertinentes.

En realidad, la mayoría de instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales en la región han tenido que modificar su actuación, para lograr impactar positivamente a la población indígena. Esto incluye a las oficinas de Ombudsman (Procuradurías, Defensorías o Comisionados de Derechos Humanos)<sup>6</sup>.

Tomando en consideración las particularidades de los pueblos indígenas, será indispensable que todo programa o servicio que se brinde a esta población:

1. Cuente con personas responsables de la atención especializada a esta población para informar, consultar y dar seguimiento a los servicios o programas que se brinden.
2. Esté dotado de intérpretes a los idiomas indígenas, ya que solo en la región existen cerca de cuarenta idiomas oficiales, junto con el castellano.
3. Incorpore a personas indígenas en los programas y servicios que se brinden, como forma de enlace con las propias comunidades de origen.
4. Capacite al personal que labore en estos espacios para que conozca a las culturas indígenas, su cosmovisión, abordaje y forma de resolución de los conflictos a nivel local.

---

6 Esta compleja realidad hizo que los Ombudsman de la región visualizaran la defensa de los derechos de los pueblos indígenas por medio de la promoción de derechos humanos y de la fiscalización de las instituciones públicas. Por su parte, las personas, organizaciones y pueblos indígenas, de manera más creciente, han comenzado a presentar sus peticiones ante las oficinas de Ombudsman en busca de la justiciabilidad de sus demandas. Esto llevó al Consejo Centroamericano de Procuradores de Derechos Humanos (CCPDH) a considerar la constitución de una red de atención a indígenas de los Ombudsman y organizaciones indígenas, lo cual se hizo efectivo en febrero de 2004, en la ciudad de Tegucigalpa, Honduras.

5. Consulte a sus habitantes los programas y proyectos que les puedan beneficiar.
6. Fortalezca la búsqueda de posibles beneficiarios de los servicios y proyectos, particularmente en áreas rurales en las que hay mayor presencia de pueblos indígenas.
7. Actualice al personal acerca de los derechos humanos específicos de los pueblos indígenas.
8. Apoye a las redes comunales, locales, nacionales e internacionales que trabajan en el tema, a fin de maximizar recursos y esfuerzos en forma conjunta y coordinada (por ejemplo, universidades, centros de derechos humanos, agencias especializadas y cooperación internacional).

En este contexto, es pertinente recordar lo que establece el artículo 20 del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

### Parte III. Contratación y condiciones de empleo

#### Artículo 20:

1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general.
2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a:
  - a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso;
  - b) remuneración igual por trabajo de igual valor;
  - c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda;
  - d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores.
3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que:
  - a) los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen;

- b) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas;
  - c) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas;
  - d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.
4. Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del presente Convenio.

## VIII. Bibliografía

### I. Estudios nacionales

Castro Méndez, Mauricio. “Estudio nacional de Costa Rica sobre el marco legal en derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales en la práctica”. Junio 2009.

Gándara Espino, Guillermo. “Estudio nacional de Guatemala sobre el marco legal en derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales en la práctica”. Junio 2009.

Instituto Nicaragüense de Estudios Humanísticos. “Estudio nacional de Nicaragua sobre el marco legal en derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales en la práctica”. Junio 2009.

Moreno, Ledy; Juárez, Silvia. “Estudio nacional de El Salvador sobre el marco legal en derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales en la práctica”. Junio 2009.

Tejeda, Eddy. “Estudio nacional de República Dominicana sobre el marco legal en derecho laboral y el estado actual de los derechos laborales en la práctica”. Junio 2009.

### II. Libros, manuales, tesis, revistas

#### Guatemala:

Canessa, Miguel F. *Manual de Derecho del Trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Rafael Landívar, Guatemala, 2008.

Chicas Hernández, Raúl. *Derecho Colectivo de Trabajo en Guatemala*. Litografía Orión, Guatemala, 2005.

Desdentado Boneto, Aurelio y otros autores. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Centro de Estudios Financieros, España, 2003.

Fernández Molina, Luis. *Derecho Laboral Guatemalteco*. Editorial Óscar de León Palacios, Guatemala, 1996.

García Maníes, Eduardo. *Introducción al estudio del derecho*. Editorial Porrúa, México, 1971.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala. *Memoria de labores 2008*.

Valverde, Antonio Martín y otros. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos, España, 2007.

#### El Salvador:

Albiol Montesinos, y otros. *Derecho del Trabajo, Fuentes y Contrato Individual*. 2.<sup>a</sup> edición, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 2000.

Amaya Nieves, Thelma K. y Cuéllar Cuéllar, Paula. *La inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión social en El Salvador, Grupo de Monitoreo Independiente del El Salvador –GMIES-*. 1.<sup>a</sup> Edición, San Salvador, 2005.

CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

---

- Bendeck, Xochitl. “Análisis Legislativo sobre Trabajo Doméstico en El Salvador y Propuesta de Reforma Legislativa Doctrina Publicada en las Revistas elaboradas por el Centro de Documentación Judicial”, CSJ.ensitioweb:<http://www.csj.gob.sv/Doctrina.nsf/d00475de7590b44d06256937000d8863/771ac589cbc92448625723c005482df>
- Blanco, A; Vado, Mario. “Las relaciones laborales en el marco de la globalización económica: los principios del derecho laboral, su regulación y sus tendencias. En revista Jurídica Electrónica, un servicio de CESDEPU, *Derechos Laborales Artículos*, 1.ª Edición, Corte Suprema de Justicia, Escuela Judicial de Costa Rica, San José, 1996. <http://www.cesdepu.com/revelec/laboral.htm>
- Cabanelas de Torres, Guillermo. *Diccionario de Derecho Laboral*. 1.ª Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1998.
- Cáceres, Nidia O. y otros. *Flexibilidad del Derecho Laboral Situación El Salvador*. Tesis Ciencias jurídicas, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas UCA, San Salvador, 1997.
- Centro de Estudios del Trabajo (CENTRA). “A Propósito de la Libertad Sindical”. En *Revista del Mundo Laboral*, San Salvador, año I, n.º 3, noviembre 1999. Editorial, Jornadas.
- Centro de Investigación y Promoción de los Derechos Humanos (CIPRODEH). *Los Derechos Fundamentales. Texto Introductorio sobre Derechos Fundamentales*. 1.ª edición, Editorial CIPRODEH, Tegucigalpa, 1996.
- De la Cueva, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Décimo Tercera Edición, Tomo I, Editorial Porrúa, México, 1993.
- “El Tratado de Libre Comercio México Triangulo del Norte de Centroamérica: ¿Qué es, por qué es importante y cómo nos afecta a los salvadoreños y a las salvadoreñas?”. *El Observatorio Internacional, Fundación Nacional Para el Desarrollo (FUNDE)*, Volumen 1, n.º 3, mayo-junio de 2000, San Salvador.
- Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD). *Instrumentos de Derechos Humanos Explicados* 2.ª edición, Editorial FESPAD, San Salvador, 2001.
- Gochez Sevilla, Roberto. “El Trabajo en la Economía Salvadoreña”. *Revista Alternativas para el Desarrollo, Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE)*, Número 65, mayo-julio, 2000.
- González, Guadalupe y Rivera, Alicia. “Discriminación laboral por razón del sexo en El Salvador”. Tesis de Ciencias jurídicas, Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, UCA, San Salvador, El Salvador, mayo 1998.
- Gutiérrez, Roger. “A dos años de vigencia del Tratado de Libre comercio entre Centroamérica y República Dominicana”. *Situación de derechos laborales y sindicales en El Salvador, Concertación por un Empleo Digno en la Maquila, (CEDM) – Las Mélidas-MSM-ORMUSA-FEASIES-LASDIGNAS-Mujeres transformando*, San Salvador, febrero 2008.
- Human Rights Wacht. “Indiferencia Intencionada, Inacción del gobierno de El Salvador en la protección a los derechos laborales de los trabajadores” <http://www.hrw.org/es/node/12237/section/3>, visitado el 01 de junio de 2009.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT-. *Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del libro blanco*, febrero 2008 – julio 2008.



Juárez, Silvia y Moreno, Ledy. “Violencia de género contra las mujeres y Femicidio un reto para el Estado Salvadoreño”, “Violencia, acoso sexual y laboral en los centros de trabajo” *Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz-ORMUSA*, 2008.

*Memoria de labores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social – MINTRAB*, junio 2007- mayo 2008.

Monterrosa Cardona, Amílcar E. “Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en El Salvador, Obstáculos Legales, políticos y prácticos al cumplimiento de las leyes laborales, Diagnóstico de la Legislación salvadoreña y la crisis de derechos laborales”. *Flexibilidad, estrategia laboral del Libre Comercio*, colección *anti flexibilidad* Número 2, FESPAD-ASEPROLA, mimeografiado, s.f.

Moreno Carrasco, Francisco; García, Rueda Luis y otros autores. *Código Penal de El Salvador, Comentado*, Tomo II, Artículos del 165 al 409, Consejo Nacional de la Judicatura

Palomino, Teodosio, “El Derecho del Trabajo en las Constituciones de Ibero América, Dr. Orlando Baños Pacheco- El Salvador” 1a Edición, Editorial Juris Laboral, Lima, 1999

Proyecto Cumple y Gana. Equipo Consultor Desarrollo y Género. “Equidad e igualdad de género, en el trabajo de las mujeres un compromiso de todos y todas”. *Estudio Nacional sobre discriminación laboral femenina por razones de género, con énfasis en la maquila, Proyecto Cumple y Gana* PYG, FUNPADEM 1a Edición, San José, Costa Rica, 2008

Rubio Jovel, Silvia, “Institucionalidad Laboral y Tratado de Libre Comercio Estados Unidos – Centroamérica y República Dominicana”. *Cuadernos de Análisis y Propuestas, Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE)* 1.ª Edición, San Salvador, marzo 2007.

Rubio, Silvia y Lara López, Edgar. “Mujer y Mercado Laboral El Salvador, 2007”. *Indicadores, ORMUSA*, San Salvador, octubre 2007.

Trejos, María Eugenia. “Impactos posibles del CAFTA-DR- EU CA en las mujeres trabajadoras de Centroamérica”. Friedrich Ebert Stiftung, 2006.

Valencia, Astrid; Rubio, Sonia y Chicas, Francisco. “Obstáculos a La Justicia Laboral en Centroamérica y el Caribe, Estudio de Casos, El Salvador”. *Grupo de Monitoreo Independiente, (GMIES)-Iniciativa Regional para la Responsabilidad Social y el Trabajo Digno (IRSTD)* 1.ª Edición, Edición Francisco Domínguez, San Salvador, diciembre 2007.

Valle, Gloria; Robles, José y Márquez, Jorge. *La protección al salario en la legislación laboral salvadoreña*. Tesis Doctoral, Universidad Centroamericana, UCA, San Salvador, El Salvador, 1972.

Valle, Gloria, Robles, José y Jorge Márquez. *La estabilidad laboral de la mujer embarazada en la legislación Salvadoreña*. Tesis de Ciencias Jurídicas, Universidad Centroamericana, UCA, San Miguel, El Salvador, 1999.

Vaquerano, Glenda A., Moreno, Ledy A. y otros. “Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la seguridad (ISSS y AFP)”. Concertación por un Empleo Digno en la Maquila, (CEDM) – Las Mélicas- MSM-ORMUSA-FEASIES-LAS DIGNAS-Mujeres Transformando, San Salvador, 2007.

## Nicaragua:

Alemán, Donald. *Leyes Laborales en Nicaragua*. Asociación Servicios de Promoción Laboral. Noviembre 2003.

---

CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

---

ASEPROLA. *Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Nicaragua*. Noviembre 2004.

Gamboa, Maribel. *El mercado laboral y la mujer en Nicaragua*. Programa Reducción de la Pobreza, Gobernabilidad Democrática y Equidad de Género, 2002.

Gamboa, Maribel; D'Angelo, Almachiara y Kries, Sara. "Flexibilización del mercado laboral en Nicaragua: Una aproximación a su medición y un aporte al debate sobre sus implicaciones de género". UNIFEM, 2007.

Informe del grupo de trabajo de los Viceministros de Comercio. *La dimensión laboral en Centroamérica y la República Dominicana*, 2005.

Instituto Sindical para América Central y el Caribe. *Diagnóstico sobre la situación actual de la Legislación Laboral en Nicaragua*. 2008.

Ministerio del Trabajo. *Recopilación de convenios internacionales del trabajo ratificados por Nicaragua*. Proyecto Cumple y Gana, 2006.

MITRAB .Ministerio del Trabajo de la República de Nicaragua. *Informe de Gestión 2008*.

Oficina Subregional OIT. *Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco para Nicaragua*. Costa Rica, 2009.

OIT. *Los Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio a la legislación laboral*. 2003.

Piza, Rodolfo. *Derechos laborales en Centroamérica y Panamá*. Proyecto Cumple y Gana, 2008.

Programa de Apoyo Institucional /PAI-NIC ALA/2003/5748. *Diagnóstico del sistema de justicia de Nicaragua*. 2006.

### **Costa Rica:**

Alfaro Muñoz, Édgar. "Estudio sobre el arreglo directo y la conciliación judicial". *Revista de Ciencias Jurídicas*. Número 48. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UCR, 1982.

Álvarez Bernée, Sandra. "Unificación del derecho procesal iberoamericano". En *Debate Laboral, Revista Americana e Italiana de Derecho del Trabajo*, año III, número 5, 1990.

Amoretti Orozco, Luis H. *Los conflictos colectivos de carácter económico y social y sus medios de solución en el derecho costarricense*, San José, 2007.

ANDE, ANEP, APSE, CTRN, SEC, SIBANPO, SIVEFAC. *Propuestas de reformas al derecho procesal, presentadas por el Magistrado Dr. Ricardo Zeledón Zeledón*. Mimeografiado, 2002.

Blanco Vado, Mario. *Los procedimientos y actuaciones de la inspección del trabajo en materia de libertad sindical*. Mimeografiado. 1997.

Blanco Vado, Mario A.; Hernández Venegas, Manuel. *El arbitraje, sistema de solución de los conflictos colectivos de trabajo*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, UCR, 1983.

Bolaños Céspedes, Fernando. *Alcances de la libertad sindical en Costa Rica*. Editorial Guayacán, 2002.

ESTUDIO REGIONAL

---

- Bolaños Céspedes, Fernando. “Apuntes sobre el régimen de los trabajadores migrantes en Costa Rica”. *Revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia*. Número 1., 2005.
- Carnelutti, Francesco. *Sistema de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires, Volumen 1, Editorial UTEHA, 1944.
- Castro Méndez, Mauricio. “Del derecho penal sancionatorio al derecho sancionatorio laboral. La responsabilidad objetiva de las personas jurídicas derivadas de las infracciones a las leyes de trabajo y la seguridad social, y su régimen de prescripción”. *Trabajo Final del Curso: “Delitos en contra de los trabajadores y sanción penal”*. UNED, abril 2009.
- Castro Méndez, Mauricio. “Los Procedimientos de Protección de Fueros Especiales y el Juzgamiento de Infracciones a las leyes laborales”. *Ensayos sobre la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica*. Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2005.
- Castro Méndez, Mauricio; Martínez Franzoni, Juliana. “El financiamiento del embarazo en el empleo. ¿Cómo eliminar el efecto boomerang y expandir los logros alcanzados?”. En *Democracia digital*. 2002. [www.democraciadigital.org/etc/arts/0202embarazo.html](http://www.democraciadigital.org/etc/arts/0202embarazo.html)
- Castro Méndez, Mauricio; Martínez Franzoni, Juliana. “Un modelo social en la encrucijada: Límites del desencuentro entre el régimen laboral y de bienestar en Costa Rica”. *Latinoamérica, Modelos sociales en la encrucijada*. Ginebra, OIT. 2008.
- Chacón Castro, Rubén; Abadía, Leda; Barillas, Byron y Cokyeen Moc, Olga. *Obstáculos a la Justicia Laboral en Centroamérica y El Caribe: Estudio de Caso. Costa Rica*. ASEPROLA. 2007.
- Chicas, Francisco; Rubio, Sonia y Valencia, Astrid. *Obstáculos a la Justicia Laboral en Centroamérica y el Caribe: Análisis comparativo*. IRSD. 2007.
- Couture, Eduardo J. *Vocabulario Jurídico. Con especial referencia al Derecho Procesal Positivo vigente uruguayo*. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1991.
- Cruz Villalón, Jesús. “La reforma del proceso laboral”. En *Debate laboral Revista americana e italiana de Derecho del Trabajo*, año V, Número 10, España, 1992.
- Donato, Elisa; Rojas Bolaños, Manuel. *Sindicatos y política económica, 1972-1986*. Alma Mater. San José, 1987.
- Godínez Vargas, Alexander. *Diseño del proyecto de bases para una ley procesal laboral*. Escuela Judicial. CSJ.
- Godínez Vargas, Alexander. *De los problemas de ineffectividad del derecho del trabajo*. Mimeografiado. 1997.
- Godínez Vargas, Alexander; Van der Laet, Bernardo. *Protección de la Libertad Sindical*. Juricentro. 1998.
- Guerrero de Lizardi, Carlos. *Evolución reciente y perspectivas del empleo en el Istmo Centroamericano*. CEPAL, México, D. F., 2007.
- Hernández Rueda, Lupo. “Soluciones procesales y convencionales a los conflictos laborales individuales”. En *Revista Debate Laboral*, año III, número 5. 1990.

CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

---

- Martínez Franzoni, Juliana; Castro Méndez, Mauricio. *Acceso de las mujeres a los beneficios de los seguros sociales en Costa Rica: situación actual y recomendaciones para mejorarla*. Estudio realizado para el Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU. San José, 2002.
- Minondo Sanz, Javier. “Fundamentos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Informes y Estudios”. *Serie Relaciones Laborales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000.
- Montoya Melgar, Alfredo y otros. *Curso de Procedimiento Laboral*. 3.<sup>a</sup> edición. Tecnos, Madrid, s.f.
- Morales Mora, Víctor (Editor) V.A. *Ensayos sobre la reforma procesal laboral en Costa Rica*. Oficina Internacional del Trabajo. 2005
- Muñoz Conde, Francisco. *Teoría General del Delito*. 2.<sup>a</sup> edición. Valencia, 1991.
- OIT. *Normas relativas a la competencia de la inspección de trabajo: disposiciones principales*. Oficina Internacional del Trabajo, 1990.
- OIT. “Conferencia Internacional del Trabajo, 89.<sup>a</sup> reunión. Informe de la Comisión de Expertos. Observaciones sobre los Convenios Ratificados”. *Convenio n.º 135: Representantes de los trabajadores, 1971. Costa Rica*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001.
- OIT. “Informe sobre la misión de contactos directos efectuada en Costa Rica del 3 al 10 de abril de 1991. Caso número 1483 del Comité de Libertad Sindical”. En *Revista Debate Laboral*, año IV, número 8-9, 1991.
- OIT. Comité de Libertad Sindical. “Queja contra el Gobierno de Costa Rica presentada por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)”. *Informe n.º 316, Caso número 1984. Volumen LXXXII, Serie B, número 2, 1999*.
- Pasco Cosmópolis, Mario. “Características del proceso laboral: la oralidad”. *Revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia*, Número 4, 2006.
- Plá Rodríguez, Américo. *Curso de Derecho Laboral*. Tomo II, Volumen I. Ediciones Idea, 1991.
- Plá Rodríguez, Américo. *Curso de derecho laboral. Derecho colectivo*. Tomo IV, Volumen I. Ediciones Idea, 1999.
- Randal, V.A. (compilador). “La mediación o conciliación laboral administrativa en Centroamérica, Panamá y República Dominicana”. Cuple y Gana Arias, Funpadem, 2008.
- Vásquez Vialard, Antonio. *Despido Abusivo. En Estudios sobre el Derecho Individual del Trabajo. En Homenaje al Profesor Mario L. Deveali*. Heliasta, 1979.
- V.A. “Foro Jurídico: Proyecto de Reforma Procesal Laboral”. *Memoria*. 2004.
- Jürgen Weller (Compilador) V.A. “Políticas para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en Costa Rica”. *Documento de proyecto CEPAL*. 2009.
- V.A. *Encuentro Iberoamericano de Justicia Laboral. Corte Suprema de Justicia y Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, San José, 1999.
- Van der Laat, Bernardo. “La Jurisprudencia laboral y el futuro del Derecho del Trabajo”. En *Revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia*, Número 4, 2008.

Van der Laet, Bernardo. “La tutela del trabajador contra el despido ilegítimo en el sector privado en C.A”. *Revista Debate Laboral* año III, número 6. 1990

Van der Laet, Bernardo. “Las diligencias de conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social y la jurisprudencia”. *Revista de Ciencias Jurídicas*, Número 52, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UCR, 1985.

Van der Laet, Bernardo. “El llamado ‘conflicto colectivo de carácter económico-social’ a la luz de la jurisprudencia”. En *Revista de Ciencias Jurídicas*, Número 51, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UCR, 1984.

Varela Araya, Julia. *Manual de procedimientos laborales. Investigaciones jurídicas*. 2.<sup>a</sup> edición, 1995.

Vargas Hidalgo, Ricardo. “El arbitraje privado en las Convenciones Colectivas de Trabajo”. En *Revista de Ciencias Jurídicas*, Número 52. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UCR, 1985.

Vega Robert, Rolando. “La tutela de los fueros especiales”. En *Revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia*, Número 1, 2005.

### **República Dominicana:**

Alburquerque, Rafael F. “La jurisprudencia laboral: equilibrio de intereses antinómicos”. Vicepresidente de la República. Catedrático de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra. Suprema Corte de Justicia. Santo Domingo, 21 de mayo 2008 [www.suprema.gov.do](http://www.suprema.gov.do)

Cámara de Diputados. “Trascripción de los textos aprobados en primera lectura por el Pleno de la Asamblea Nacional, pendientes de revisión de las comisiones permanentes de estilo y de verificación y auditoría”. Actualizado al 19 de mayo del 2009 [www.camaradediputados.gov.do](http://www.camaradediputados.gov.do)

Corcino, Panky. “Estudio revela que 71,4% de la población carece de un seguro para la salud”. *Clave* Actualizado al 18 de junio de 2009 [www.clavedigital.com](http://www.clavedigital.com)

Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03*. 17 de septiembre de 2003.

“CNUS expone su propuesta reforma a la Constitución”. *Periódico Hoy*. 29 de julio de 2008. [www.hoy.com.do](http://www.hoy.com.do)

Escuela Nacional de la Judicatura. República Dominicana. Seminario “Procedimiento Laboral”. Santo Domingo, 2002, [www.enj.org](http://www.enj.org)

Espinal, Rosario. “Conservadurismo”. *Clave*. Actualizado al 18 de junio 2009 [www.clavedigital.com](http://www.clavedigital.com)

García, Manuel A. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, Barcelona, 1960.

Herrera Carbuccia, Manuel R. “La sentencia”. *Gaceta Laboral*. Volumen 14, número.001. ISSN (versión impresa): 1315-8597, enero-abril 2008. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.

Hernández Contreras, Carlos. “Código de Trabajo de la República Dominicana. Ley 16-92”, promulgada el 29 de mayo de 1992; *Reglamento para la aplicación; resoluciones del Secretario de Trabajo y Legislación Complementaria y Comentarios; Convenios Internacionales de la OIT ratificados por el Congreso Nacional*. Décimo tercera edición, Editora Dalis, Moca, 2007.

## CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

---

Hernández Quezada, Porfirio. *Nociones del derecho del trabajo*. 2.<sup>a</sup> edición corregida, ampliada y actualizada, Librería Jurídica Virtual y Ediciones Jurídicas Trajano Potentini, Santo Domingo, 2005. [www.lijuvi.com](http://www.lijuvi.com)

Lozano, Wilfredo; Wooding, Bridget (editores). “Los retos del desarrollo insular”. Desarrollo sostenible, migraciones y derechos humanos en las relaciones dominico-haitianas en el siglo XXI. FLACSO. CIES/ UNIBE. Editora Búho, República Dominicana, 2008 [www.flacso.org.do](http://www.flacso.org.do); [www.obmica.org](http://www.obmica.org)

Núñez, Ramón E.; Perdomo Cordero, Nassef. *Los fallos del fallo: Análisis de la sentencia de la Suprema Corte de Justicia sobre la constitucionalidad de la Ley de Migración*. Instituto Caribeño para el Estado de Derecho (ICED), Santo Domingo, 2006.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global”. 75 Aniversario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Ginebra, Suiza, 2001.

Perdomo Cordero, Nassef. “La discriminación racial en el ordenamiento jurídico dominicano”. *SJRM. Colección Relaciones Dominico-Haitianas*, Serie III, Santo Domingo, octubre 2006.

Rosario Adames, Fausto. “Una ley sólo para pendejos”. *Clave*, 18 de junio 2009.

Suprema Corte de Justicia (SCJ). *Boletín Judicial. Sentencias. Corte de Casación* <http://www.suprema.gov.do>

Tejada, Eddy (editor) “Jóvenes en el saber”. *Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) República Dominicana. Colectivo Latinoamericano de Jóvenes* ISBN 978-9945-8669-2-5. Yan Impresos, Santo Domingo, R.D. [www.colectivojuventud.org](http://www.colectivojuventud.org)

Valencia, Astrid; Rubio, Sonia y Tejada, Hedí. “Manual de derechos laborales de República Dominicana”. Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES). Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (IDHUCA). Catholic Relief Services (CRS). Centro de Derechos Laborales, San Salvador, El Salvador, 2008. Inédito.

### III. Legislación

#### Guatemala:

*Constitución Política de la República de Guatemala*. Asamblea Nacional Constituyente. 1985.

#### Leyes

Código de Trabajo. Decreto 330 del Congreso de la República del 8 de febrero de 1947, Decreto N° 1441, 1992 y sus reformas.

Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89, 1989.

#### El Salvador:

*Constitución Política*, 1950.

*Constitución Política*, 1983.

## Leyes

Código de Trabajo, 1963.

Código de Trabajo, 1972.

Código Civil, 1860.

Ley del Servicio Civil, 1961.

Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa, 1990.

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, 1996.

Ley de Casación, 1953.

Ley de Zonas Francas y Comercialización, 1998.

## Nicaragua:

*Constitución Política de Nicaragua* y sus reformas, agosto 2003.

## Leyes

Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Ley n.º 185.

Ley que declara el Día del Trabajador Doméstico; Publicada en la Gaceta n.º 101 del 31 de mayo 1993. Ley n.º 159.

Ley Básica para la Regulación y Control de Plaguicidas, Sustancias Tóxicas peligrosas y otras similares. Ley n.º 274.

Ley de Organización, Competencias y Procedimientos del Poder Ejecutivo. *Gaceta Diario Oficial*. Número 102, 3 de junio 1998. Ley n.º 290.

Ley de interpretación auténtica del artículo 236 del Código del Trabajo. *Gaceta Diario Oficial* Número 206, 30 de octubre 2002. Ley n.º 442.

Ley de Adición de Riesgos y Enfermedades Profesionales a la Ley n.º 185. *Código de Trabajo*. Ley n.º 456.

Ley de Reforma al Título VI Libro Primero del Código de Trabajo “Del trabajo de los y las adolescentes”. Ley n.º 474.

Ley de Derechos Laborales Adquiridos. *Gaceta Diario Oficial* Número 11, 17 de enero 2005. Ley n.º 516.

Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. Ley n.º 618.

Ley del Salario Mínimo. Ley n.º 625.

Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades. Ley n.º 648.

Ley General de Inspección del Trabajo. Ley n.º 664.

## CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

---

Ley de Reformas y Adiciones al Capítulo I del Título VIII del *Código del Trabajo de la República de Nicaragua*.  
Ley n.º 666. Ley de Adición al Título VIII, Libro Primero del Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Ley n.º 185, Código del Trabajo. Ley n.º 671.

### Acuerdo Ministerial

No. JCHG-019-12-08, sobre el Procedimiento Administrativo Laboral Oral. Aprobado el 10 de diciembre de 2008. *Gaceta* Número 237, 12 de diciembre de 2008.

### Costa Rica:

*Constitución Política de la República de Costa Rica*, 7 de noviembre de 1949.

### Leyes

Código de Trabajo, Ley n.º 2 de 23 de agosto de 1943.

Ley de Riesgos del Trabajo (Ley n.º 6727 que reformó el Título Cuarto del Código de Trabajo).

Ley General de Salud (Ley n.º 5395).

Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Ley n.º 7600).

Ley sobre la Determinación de Beneficios Sociales y Económicos para la Población Afectada por el “DBCP” (Ley n.º 8130).

Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo (Ley n.º 7476).

Código de la Niñez y la Adolescencia (Ley n.º 7739).

Ley de Regulación del Fumado (Ley n.º 7501).

Ley General sobre el VIH-Sida. (Ley n.º 7771).

### Reglamentos

Reglamento General de Riesgos del Trabajo, n.º 13.466-TSS.

Reglamento de las Comisiones de Salud Ocupacional.

Reglamento para el Régimen Interno del Consejo de Salud Ocupacional.

Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo, n.º 1 del 4 de mayo 1970.

Reglamento sobre Higiene Industrial, n.º 11492-SPPS.

Reglamento para el Control de Ruidos y Vibraciones, n.º 10541-TSS.

Reglamento sobre oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, n.º 27434-MTSS.

Reglamento General para Otorgamiento de permisos de Funcionamiento por parte del Ministerio de Salud, n.º 30465-S.



## ESTUDIO REGIONAL

---

Reglamento de Condiciones Laborales y de Salud Ocupacional de los Choferes de Autobuses, n.º 27298-MTSS.

Reglamento para la Contratación laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes, n.º 29220-MTSS.

Reglamento al Seguro por Riesgos del Trabajo para Trabajo Independiente y Por Cuenta Propia Realizado por Personas Adolescentes, n.º 28192-MTSS.

Reglamento sobre Manejo de Basuras, n.º 19049-S.

Reglamento de Seguridad en Construcciones, n.º 25235-MTSS

Reglamento de Calderas, n.º 26789-MTSS.

Reglamento Sobre Protección Contra las Radiaciones Ionizantes, n.º 24037-S.

Reglamento de Extintores Portátiles contra el Fuego, n.º 25986-MEIC-MTSS.

Reglamento sobre Emisión de Contaminantes Atmosféricos Provenientes de Calderas, n.º 30222-S-MINAE.

Reglamento de Uso Controlado de Asbesto y Productos que lo contengan, n.º 25056-S-MEIC-MINAE.

Reglamento sobre Escaleras de Emergencia, n.º 22088-S.

Reglamento para el Registro de Productos Peligrosos, n.º 28113-S.

Reglamento de Expendios y Bodegas de Agroquímicos, n.º 28659-S.

Reglamento para la Contratación de Empresas Promotoras de Aseguramiento y Gestión de Cobranza en el Seguro de Riesgos del Trabajo, Gaceta n.º 244, jueves 18 de diciembre de 1997.

### Decretos

Decreto núm. 28408- MTSS-S (Declara el año 2000 como el Año de la Salud Ocupacional).

Decreto núm. 21285-S. Sobre la erradicación de la malaria.

Decreto núm. 20799- TSS, por el que se declara Día Nacional de la Salud Ocupacional el 18 de septiembre de cada año.

Decreto núm. 26904- MTSS por el que se aprueba el Plan Nacional de Salud Ocupacional.

Decreto núm. 4. Sobre enfermedades profesionales.

Decreto núm. 28530- MTSS que crea una Unidad ejecutora técnica de atención a extrabajadores bananeros expuestos al tóxico DBCP.

Decreto 30983- MTSS que reforma el decreto ejecutivo que crea la Unidad ejecutora técnica de atención a extrabajadores bananeros expuestos al tóxico DBCP.

Decreto 25816-MTSS. Crea la Comisión Técnica Asesora de Salud y Seguridad Ocupacional, COTASSO.

## CENTROAMÉRICA Y REPÚBLICA DOMINICANA

---

Acuerdo de la Junta Directiva del INS n.º 8904 del 4 de agosto de 2008, publicado en La Gaceta n.º 180, jueves 18 de septiembre de 2008, (página 52 y siguientes). Actualiza las tarifas del seguro de riesgos del trabajo para cada actividad económica.

### Normas técnicas

Normas de calidad INTE 18001.

Normas de calidad INTE 18002.

Normas de calidad INTE 31 06 04 98.

Norma Técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo (Alcance número 31, *La Gaceta*, número 207, 29 de octubre de 2007).

### **República Dominicana:**

#### Leyes

Ley 24-97 sobre Violencia Intrafamiliar reforma el Código Penal Dominicano.

Ley del SIDA 55-93.

Código del Menor 136-03.

Ley 103-99 reforma al Código de Trabajo para el trabajador doméstico.

Ley de Migración 285-04.

Ley 87-01 sobre Sistema Dominicano de Seguridad Social.

Ley 187-07 sobre “Pasivo Laboral”.

Ley 8-90 de Zonas Francas.

## **IV. Entrevistas**

### **Guatemala:**

Licda. Maribel Godoy Aguilar, Juzgado Décimo Quinto de Trabajo y Previsión Social. (No especifica fecha).

Sr. Manuel Mejía Juárez, dirigente sindical de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Alimentación, Agroindustrias y Similares de Guatemala (FESTRAS) y miembro suplente de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales del Trabajo. (No especifica fecha).

Lic. Francisco Mendoza, Director de la Fundación Mario López Larrave. (No especifica fecha).

Licda. Brenda Lisseth Ramírez Román, Jueza Octava de Trabajo y Previsión Social. (No especifica fecha).

Lic. Giovanni Soto Santos, Inspector General de Trabajo. (No especifica fecha).

### **El Salvador:**

Lic. Ernesto Gómez, asesor de organizaciones sindicales (Sindicato de Médicos y Trabajadores del Instituto Salvadoreño del Seguro Social -SIMETRIS- y Sindicato de trabajadores de la industria textil -STIT) hasta mayo de 2009. Entrevista realizada el 18 junio de 2009.

Licda. Carolina Morán, Directora General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, MINTRAB. Marzo de 2009.

Lic. German Emilio Muñoz, Procurador Adjunto de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador y Derechos Reales, Procuraduría General de la República. 8 de junio de 2009.

Dr. Ovidio Ramírez Cuéllar, Juez tercero de lo laboral de San Salvador. 11 de junio de 2009.

Licda. Marta Zaldaña, Secretaria General de la Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador- FEASIES. 4 de junio de 2009.

### **Nicaragua:**

Licda. Ana Cristian Dávila, Inspectora General del Trabajo, Ministerio del Trabajo de Nicaragua.

Representante de la Central Sandinista de Trabajadores José Benito Escobar. (No especifica nombre ni fecha).

Secretaría General de Central de Trabajadores de Nicaragua, Autónoma. (No especifica nombre ni fecha).

### **Costa Rica:**

Dr. Orlando Aguirre Gómez, Presidente de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. 16 de junio de 2009.

Lic. Franklin Benavides Flores, funcionario de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 16 de junio de 2006.

Licda. Susan Quirós Díaz, subcoordinadora de la Asesoría legal de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP). 16 de junio de 2009.

### **República Dominicana:**

Clara Morcelo, Alguacil de Corte de Trabajo de Santo Domingo. (No especifica fecha).

Heriberto Rivas, Abogado Laboralista. (No especifica fecha).

Miguel Sánchez, Abogado Laboralista. (No especifica fecha).

#### **Abogados Centros de Derechos Laborales José Luis Hernández:**

Yojaira Bonilla, Santiago. (No especifica fecha).

Alejandro Robles, Dajabón. (No especifica fecha).

Michel Valdemar, San Pedro de Macorís. (No especifica fecha).

## V. Jurisprudencia

### El Salvador:

Líneas Jurisprudenciales Civiles, Materia Laboral, Sentencia de Apelación 374, Cámara 2.<sup>a</sup> de lo Laboral, San Salvador, 2000.

Sala de lo Constitucional, Sentencia de 8-IV-2003, Inc. 28-2002, Considerando IV 1.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional, de referencia 26-IX-2000, Inc. 24-97, Considerando V 6, en sitioweb:<http://www.jurisprudencia.gob.sv/explois/indice.asp?nBD=1&nItem=23433&nModo=3>

Sentencia de la Sala de lo Constitucional, resolución de sobreseimiento de 19-X-2000, Amparo de referencia, 82-99, Considerando III 1.

Sentencia de la Sala de lo Constitucional, de referencia 26-IX-2000, Inc. 24-97, Considerando V 6, en sitio web:<http://www.jurisprudencia.gob.sv/explois/indice.asp?nBD=1&nItem=23433&nModo=3>

Sentencias de Inconstitucionalidad de referencias: 63-2007/69-2007, de fecha dieciséis de octubre de 2007.

## VI. Estadísticas

### Guatemala:

Boletín Estadístico No. 18 del Ministerio de Trabajo e Informador Estadístico n.º 3 del Organismo Judicial.  
[http://www.observatoriojusticialaboral.org/modules.php?name=Categorias&cat\\_id=2](http://www.observatoriojusticialaboral.org/modules.php?name=Categorias&cat_id=2)

### Costa Rica:

Corte Suprema de Justicia. Sección Análisis Jurídico. Análisis de expedientes para determinar la duración y causas de atraso en el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José. 2001.

Corte Suprema de Justicia. Auditoría Operativa Informe n.º 436-62-AUO-2006 de fecha 22 de mayo de 2006, relacionado con los Juzgados de Trabajo de Alajuela, Heredia, Cartago y Segundo Circuito Judicial de San José, e informe de seguimiento, 2007.

Corte Suprema de Justicia. Sala Segunda. Análisis estadístico. 2008.

Corte Suprema de Justicia. Departamento de Planificación. Análisis estadístico de los Tribunales competentes en materia de trabajo de alzada. 2008.

Corte Suprema de Justicia. Departamento de Planificación. Análisis estadístico en Materia Laboral. 2008.

Corte Suprema de Justicia. Contraloría de Servicios del Poder Judicial. Informe anual de labores 2007.

Defensoría de los Habitantes. Defensoría contra discriminación que sufren mujeres embarazadas en trabajos. Comunicado de Prensa. 2009.

Estado de la Nación. Informe Estado de la Nación en Desarrollo Sostenible. San José: Programa Estado de la Nación. (Varios años).

ESTUDIO REGIONAL

---

Estado de la Nación. 2001. Auditoría Ciudadana sobre la Calidad de la Democracia. San José. Programa Estado de la Nación.

INEC-INAMU. Sistema Estadístico de Indicadores de Género. 2010.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección General de Planificación. Departamento Investigación Mercado Laboral. Observatorio del mercado laboral. Mercado de trabajo en Costa Rica, 2006. San José, 2007.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las inspecciones de trabajo y sus resultados en sede administrativa: año 2000. Estudio exploratorio. Benavides Flores, Franklin; Gutiérrez Rodríguez, Alba Rosa; Largaespada Robles, Grettel y Vargas Fernández, Flor Ma. 2000.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Unidad de Asesoría en Investigación y Calidad de la Gestión. Serie La Inspección de Trabajo en Cifras. Elaborado por Franklin Benavides Flores. 2000.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Denuncias por persecución sindical y prácticas laborales desleales (en sede administrativa). Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Unidad de Asesoría en Investigación y Calidad de la Gestión. Serie: La Inspección de Trabajo en Cifras. No. 4. Elaborado por Franklin Benavides Flores. 2000.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Plan de Transformación de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo "Hacia un nuevo Modelo de Inspección de Trabajo". Elaborado por Franklin Benavides Flores, 2000.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Nacional de Inspección de Trabajo: tipos de infracción. 2007.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Histórico estadístico de Inspecciones a establecimientos y casos especiales, en los años de 1998 al 2007.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Inspecciones a establecimientos, según sean "De Oficio" o "por denuncia", años: 2002 al 2008.

## IX. Anexos

### Anexo 1 Convenios internacionales contra la discriminación ratificados por los países

#### Convenios internacionales

Instrumento	GUA	ESV	NIC	CR	RDOM
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966	x	x	x	x	x
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966	x	x	x	x	x
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1966	x	x	x	x	x
Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José de 1969	x	x	x	x	x
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979	x	x	x	x	x
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" de 1988	x	x	x	x	
Convención sobre los Derechos del Niño de 1989	x	x	x	x	x
Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" de 1995	x	x	x	x	x
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 1999	x	x	x	x	x
Convención Derechos Personas con Discapacidad de 2006	x	x	x	x	
Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006	x	x*		x	
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1999	x			x	
Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño Relativo a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de Niños en la Pornografía de 2000	x	x*	x	x	

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes nacionales y búsquedas en las siguientes páginas web:

<http://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&subid=A&lang=en>

<http://www.oas.org/Juridico/spanish/tratados/b-32.html>

<http://cidh.oas.org/Basicos/Basicos8.htm>

\* Reserva

## Convenios Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Instrumento	GUA	ESV	NIC	CR	RDOM
C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	x				x
C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	x	x	x	x	x
C45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	x		x	x	x
C79 Convenio relativo a la limitación del trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales, 1946	x				x
C89 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948	x			x	
C90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948	x			x	x
C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	x	x	x	x	x
C104 Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955	x	x			x
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	x	x	x	x	x
C107 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957	x	x		x	x
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	x	x		x	
C112 Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959	x			x	
C118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962	x				
C124 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965	x				
C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973	x	x	x	x	x
C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983	x	x		x	x
C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	x			x	
C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	x	x	x	x	x

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes nacionales y de la página *web* de la OIT:  
<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm>

**Anexo 2**  
**Estado de las investigaciones acerca de los marcos legales**  
**en materia laboral**

**Estudios nacionales**

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
<b>Guatemala</b>	1) Varios autores. <i>Informe de violación a los derechos laborales en Guatemala</i> . Campaña Nacional de Guatemala contra la Flexibilidad Laboral, Guatemala, junio 2009.	<b>2005-2009</b>			x	Descripción y situación de derechos laborales: libertad sindical, negociación colectiva, trabajo femenino, trabajo infantil, desigualdad salarial discriminación contra grupos indígenas.	



País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo
			General		Específico	
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	
	2) Andy Javalois Cruz. <i>Entidades de Protección de los Derechos Laborales</i> . Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Rafael Landívar. Enero 2009.	<b>2009</b>				Asesoría jurídica pública y privada en materia de derechos laborales, métodos alternativos de resolución de conflictos.
	3) Miguel F. Canessa Montejo (director). <i>Manual de Derecho del Trabajo</i> . Tomos I, II y III. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Rafael Landívar, Guatemala, 2008.  Nota: Sólo se publicó el Tomo I.	<b>2008</b>			x	Descripción de derechos laborales y de procedimientos.
	4) Michel Andrade. “Los Derechos Laborales y Justicia en Guatemala. Debate sobre su vigencia”. En <i>Las relaciones laborales en Guatemala de cara a la globalización</i> , Número 4. Fundación Soros, Guatemala, 2007.	<b>2007</b>				Potestad sancionadora de la inspección general de trabajo; y el diálogo tripartido.

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	5) Luis Linares. “Diez años después: Los Derechos Laborales en los Acuerdos de Paz”. En <i>Las relaciones laborales en Guatemala de cara a la globalización</i> , Número 3. Fundación Soros, Guatemala, 2006.	2006					Modernización del sistema de protección de los derechos laborales, funcionamiento de la institucionalidad pública, y fortalecimiento de las capacidades de los actores de las relaciones laborales para reducir las desigualdades.
	6) Michel Andrade. “¿Estamos cumpliendo? Las normas internacionales del trabajo en Guatemala. En <i>Las relaciones laborales en Guatemala de cara a la globalización</i> , Número 1. Fundación Soros, Guatemala, 2004.	2004					Convenios Internacionales de la OIT.
	7) Roberto Cruz Minera. “La situación de la Justicia Laboral en Guatemala”. En <i>Las relaciones laborales en Guatemala de cara a la globalización</i> , Número. Fundación Soros, Guatemala, 2004.	2004		x		Funcionamiento de la inspección general de trabajo y los juzgados de lo laboral, con énfasis en el presupuesto asignado y la capacitación del personal.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	8) Efrén Emigdio Sandoval Sanabria. “El abandono de los principios fundamentales del derecho del trabajo como el principal problema de la justicia laboral en Guatemala”. En <i>Revista Justicia Laboral</i> . Año 1, Número 2, Guatemala, 2004.	2004		x		Principios de tutelaridad, irrenunciabilidad, <i>in dubio pro operario</i> , indivisibilidad de lo sustantivo y procesal en el derecho laboral.  Diferencias entre los principios fundamentales del derecho laboral y otras ramas del Derecho.	
	9) Ponencia Inaugural de CNSAFJ. “La justicia Laboral: un desafío para Guatemala”. Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia (CNSAFJ). Primera edición, Guatemala, 2003.	2003		x		Sistema de justicia laboral, mecanismos de conciliación, y debilidades interpretativas de la norma laboral.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	10) Ponencia. “Principales problemas de la justicia laboral” Organismo Judicial de Guatemala. <i>La Justicia Laboral: un desafío para Guatemala</i> . Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia Primera edición, Guatemala, 2003.	2003		x		Debilidades que enfrenta el proceso laboral: incumplimiento de normas sustantivas y saturación del sistema judicial. Dificultades para lograr conciliaciones efectivas.	
	11) Alejandro Argueta. <i>Los Asuntos Laborales en el DR CAFTA</i> . Centro Internacional para Investigaciones en Derechos Humanos, Guatemala, 2007.	2007					Implicaciones del Tratado de Libre Comercio República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos en asuntos jurídicos y económicos de lo laboral.
	12) Alejandro Argueta. <i>El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala</i> . Fundación Friedrich Ebert, Guatemala, 2007.	2007		x		Consecuencias sociales, civiles y tributarias de la contratación laboral bajo formas civiles o mercantiles.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General				Específico
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
<b>El Salvador</b>	13) Valencia, Astrid; Rubio, Sonia y Chicas, Francisco. <i>Obstáculos a La Justicia Laboral en Centroamérica y el Caribe, Estudio de Casos</i> . El Salvador, GMIES- IRSTD 1ª ed. Diciembre 2007.	2007	x	x		El estudio centra su análisis en los obstáculos frecuentes que las personas trabajadoras enfrentan para acceder a la justicia, viendo esta desde una doble dimensión: como un derecho en sí misma y como una garantía para la protección de los demás derechos.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo
			General		Específico	
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema
	14) Rubio Jovel, Silvia. <i>Institucionalidad Laboral y Tratado de Libre Comercio Estados Unidos – Centroamérica y República Dominicana. Cuadernos de Análisis y Propuestas</i> . FUNDE 1ª ed., San Salvador, 2007.	2007				Describe el mercado laboral desde el contexto macroeconómico, a partir de las políticas dictadas desde los años 80 hasta llegar al Consenso de Washington. Concluye que el capítulo laboral del DR-CAFTA es un débil mecanismo que no garantiza la participación de la sociedad civil, que las multas deben ser asumidas por los Estados y no por las empresas que violen derechos, y no contempla todos los derechos asumidos desde las legislaciones internas en la región.

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo
			General			
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema
	15) Gutiérrez, Roger. <i>A dos años de vigencia del Tratado de Libre Comercio entre Centro América y República Dominicana. Situación de derechos laborales y sindicales en El Salvador</i> . Concertación por un Empleo Digno en la Maquila, (CEDM) – Las Mélicas-MSM-ORMUSA-FEASIES-LAS DIGNAS-Mujeres Transformando, 2008.	<b>2008</b>				El estudio hace una referencia a dos años del TLC-C.A. –RD –USA, en El Salvador. Presenta la realidad económico-social que sitúa al país en una de sus peores crisis, haciendo que los efectos del TLC sean solo elementos que se integran al resultado negativo de la aplicación del modelo de desarrollo de libre mercado.

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	16) “Indiferencia Intencionada, Inacción del gobierno de El Salvador en la protección a los derechos laborales de los trabajadores”. <i>Human Right Wacht</i> . Disponible en: <a href="http://www.hrw.org/es/node/12237/section/3">www.hrw.org/es/node/12237/section/3</a>	<i>Sf</i>					Estudio de ocho casos de carácter representativo que permiten ilustrar cómo los Derechos Humanos en El Salvador son abusados de manera impune. Los casos destacan los impedimentos que tienen los-as trabajadores-as para ejercer su derecho a la sindicalización.
	17) Vaquerano, Glenda A.; Moreno, Ledy A. y Elías, Carolina. <i>Estudio sobre el cumplimiento de las reformas realizadas a la seguridad</i> . (ISSS Y AFP). Concertación por un Empleo Digno en la Maquila, (CEDM) – Las Mélicas-MSM-ORMUSA-FEASIES-LAS DIGNAS-Mujeres Transformando, 2007.	<b>2007</b>					El estudio recoge el problema referido a que el sector empresarial no reporta las cuotas previsionales del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y de las Administradoras de Fondos para Pensiones (AFP) y las consecuencias para la clase trabajadora.



País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	18) Rubio, Silvia; Lara López, Edgar. <i>Mujer y Mercado Laboral El Salvador</i> . ORMUSA, 2007.	2007					La investigación contiene una línea base de indicadores a nivel económico, en las siguientes áreas: mercado de trabajo, educación, ingresos, salarios, pobreza y derechos laborales.
	19) Thelma Karina Amaya Nieves y Paula Cuéllar Cuéllar. <i>La inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en El Salvador</i> . Grupo de Monitoreo Independiente del El Salvador (GMIES) 1.ª ed., 2005.	2005		x		Describe normas que lo regulan, así como el funcionamiento en la práctica del MINTRAB, en su tarea de realizar inspecciones en los centros de trabajo, el cual califica de deficiente.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	20) Cáceres, Nidia; Ramírez, Lesvia; Barrios, Heydi y Arqueta, Ivey. <i>Flexibilidad del Derecho Laboral: situación en El Salvador</i> . Tesis de Ciencias Jurídicas, Universidad Centroamericana UCA, San Salvador, 1997.	<b>1997</b>	x	x		Analiza el ordenamiento jurídico laboral en El Salvador y determina que es suficientemente flexible para enfrentar nuevos retos en la economía. Sin embargo, advierte que para posibilitar la flexibilidad de las normas laborales son necesarias algunas reformas constitucionales en lo que respecta al derecho del trabajo.	
	21) González, Guadalupe; Rivera, Alicia. <i>Discriminación laboral por razón del sexo en El Salvador</i> . Tesis de Ciencias Jurídicas, Universidad Centroamericana, UCA, San Salvador, 1998.	<b>1998</b>					Analiza el problema de la desigualdad laboral en razón de sexo.

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General				Específico
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	22) Valle, Gloria; Robles, José; Márquez, Jorge. <i>La estabilidad laboral de la mujer embarazada en la legislación Salvadoreña</i> . Tesis de Ciencias Jurídicas, Universidad Centroamericana, UCA, El Salvador, 1999.	1999	x	x		Analiza antecedentes históricos de la normativa y jurisprudencia laboral y constitucional, respecto de la situación de estabilidad y discriminación laboral de la mujer embarazada.	
	23) Gloria, Valle; Robles, José y Márquez, Jorge. <i>La protección al salario en la legislación laboral Salvadoreña</i> . Tesis de Doctoral, Universidad Centroamericana, UCA, San Salvador, 1972.	1972		x		Analiza la normativa laboral de El Salvador respecto del salario de las personas trabajadoras.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	24) Abdallah, Leda; Paz, Luisa. <i>Un vistazo por seis derechos laborales básicos en El Salvador. Flexibilidad, estrategia laboral del Libre Comercio</i> . Colección antiflexibilidad. FESPAD-ASEPROLA, Número 2, 2003.		x	x		Analiza el marco legal de regulación de seis derechos laborales básicos. Presenta en cada uno evidencia de las prácticas violatorias.	
	25) Equipo Consultor Desarrollo y Género. <i>Equidad e igualdad de género en el trabajo de las mujeres un compromiso de todos y todas. Estudio nacional sobre discriminación laboral femenina por razones de género, con énfasis en la maquila</i> . Proyecto Cumple y Gana, FUNPADEM, 1.ª ed., San José, 2008.						Estudio nacional sobre discriminación laboral femenina por razones de género, con énfasis en la maquila.

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General				Específico
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
Nicaragua	26) Gamboa, Marbel. <i>El mercado laboral y la mujer en Nicaragua</i> . Programa Reducción de la Pobreza, Gobernabilidad Democrática y Equidad de Género, 2002.	2002					Igualdad y no discriminación por género.
	27) Alemán, Donald. <i>Estudio de la situación laboral de los países centroamericanos</i> . Asociación Servicios de Promoción Laboral. Leyes Laborales en Nicaragua, 2003.	2003			x	Aspectos teóricos y prácticos de los derechos laborales, obstáculos legales, políticos y prácticos que limitan el cumplimiento de la legislación laboral.	
	28) Abdallah Arrieta, Leda. <i>Un vistazo por seis derechos laborales básicos en Nicaragua</i> . Asociación Servicios de Promoción Laboral, 2004.	2004		x		Condición decente de trabajo, libertad sindical, derecho a la negociación colectiva, trabajo forzoso y horas extraordinarias, discriminación y trabajo infantil.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	29) Paz Jiménez, Luisa. <i>Diagnóstico sobre la situación actual de la legislación laboral en Nicaragua</i> . Instituto Sindical para América Central y el Caribe, 2008.	2008		x		Derecho sindical.	
	30) Ministerio de Trabajo. <i>Recopilación de Convenios Internacionales del Trabajo Ratificados por Nicaragua</i> . Proyecto Cumple y Gana, 2006.	2006					Convenios internacionales.
	31) Gamboa, Marbel; D'Angelo, Almachiara y Kries, Sara. <i>Flexibilización del mercado laboral en Nicaragua: una aproximación a su medición y un aporte al debate sobre sus implicaciones de género</i> . UNIFEM, 2007.	2007				Inserción laboral de mujeres y hombres, particularmente de la persona joven, como política pública.	
	32) Oficina Subregional OIT, Costa Rica. <i>Informe de verificación de la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco para Nicaragua</i> . Costa Rica, 2009.	2009			x	Género, trabajo infantil, discriminación y cultura de cumplimiento de la legislación laboral.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
Costa Rica	33) Benavides Flores, Franklin; Gutiérrez Rodríguez, Alba Rosa; Largaespada Robles, Grettel y Vargas Fernández, Flor Ma. <i>Las inspecciones de trabajo y sus resultados en sede administrativa: año 2000. Estudio exploratorio</i> . Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2000.	1998-2000					Ofrece estadísticas sobre la actuación de la inspección general de trabajo que permiten analizar su gestión en términos de procedimientos, tiempo de duración, eficacia administrativa, naturaleza de las infracciones, comportamientos patronales y seguimiento de infracciones especiales.
	34) Benavides Flores, Franklin. Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Unidad de Asesoría en Investigación y Calidad de la Gestión. <i>La Inspección de Trabajo en Cifras</i> . Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2000.	1998-2000					Estadísticas sobre seguimiento de infracciones especiales, por ejemplo las relacionadas con el hostigamiento sexual, los despidos de mujeres embarazadas o en estado de lactancia, la discriminación antisindical, y similares.

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	35) Departamento de Planificación. <i>Análisis estadístico en Materia Laboral</i> . Corte Suprema de Justicia, 2008.  36) Departamento de Planificación. <i>Análisis estadístico de los Tribunales competentes en materia de trabajo de alzada</i> . Corte Suprema de Justicia, 2008.  37) Sala Segunda. <i>Análisis estadístico</i> . Corte Suprema de Justicia, 2008.	2008					Los tres estudios sistematizan el circulante de expedientes y levantan tres tipos de indicadores de gestión: los expedientes resueltos, los expedientes pendientes, y la tasa de congestión de expedientes no resueltos. Asimismo, establecen la duración de los procedimientos, tanto en promedio como por despacho judicial, que tramita la materia laboral. Finalmente, distinguen el volumen de circulante de los distintos tipos de procedimientos laborales que se tramitan en esta jurisdicción.



País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	38) Alfaro Muñoz, Edgar. “Estudio sobre el arreglo directo y la conciliación judicial”. En <i>Revista de Ciencias Jurídicas</i> , Número 48. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UCR, 1982.	1982		x		En este estudio se aborda la naturaleza jurídica del arreglo directo en el Código de Trabajo, así como del procedimiento de conciliación judicial, haciendo un análisis explicativo de la regulación correspondiente.	
	39) Amoretti Orozco, Luis Héctor. <i>Los conflictos colectivos de carácter económico y social y sus medios de solución en el Derecho Costarricense</i> . San José, 2007.	2007	x	x		Este es el estudio más reciente y comprensivo de los procedimientos de solución de conflictos colectivos de carácter económico y social en Costa Rica.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	40) Blanco Vado, Mario Alberto; Hernández Venegas, Manuel. <i>El arbitraje, sistema de solución de los conflictos colectivos de trabajo</i> . Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho, UCR, 1983.	1983		x		En este estudio se aborda en profundidad la regulación del Código de Trabajo sobre el arbitraje, haciendo un análisis de la normativa, así como de la principal jurisprudencia en la materia.	
	41) Van der Laat, Bernardo. “Las diligencias de conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social y la jurisprudencia”. En <i>Revista de Ciencias Jurídicas</i> , Número 52. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UCR, 1985.	1984-1985					En estos dos estudios se hace un análisis crítico de la jurisprudencia dictada en Costa Rica en relación con los procedimientos de conciliación en los conflictos colectivos de carácter económico social.
	42) Van der Laat, Bernardo. “El llamado ‘conflicto colectivo de carácter económico-social’ a la luz de la jurisprudencia”. En <i>Revista de Ciencias Jurídicas</i> , Número 51. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UCR, 1984.						

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	43) Castro Méndez, Mauricio. “Del derecho penal sancionatorio al derecho sancionatorio laboral. La responsabilidad objetiva de las personas jurídicas derivadas de las infracciones a las leyes de trabajo y la seguridad social, y su régimen de prescripción”. Trabajo final del curso: “Delitos en contra de los trabajadores y sanción penal”, UNED, 2009.	2009		x		Se aborda aquí la naturaleza jurídica de este procedimiento, concluyendo su naturaleza no penal, sino sancionatoria, y por ende cuestionando la jurisprudencia sostenida hasta ahora, que limita la responsabilidad objetiva de las personas jurídicas en materia de este tipo de infracciones.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	44) Castro Méndez, Mauricio. <i>Los procedimientos de protección de fueros especiales y el juzgamiento de infracciones a las leyes laborales. Ensayos sobre la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica</i> . Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2005.	2005		x		Analiza reformas legales existentes hasta la fecha, el proyecto de reforma procesal laboral en materia de fueros especiales y el juzgamiento de las infracciones laborales.	
	45) Vega Robert, Rolando. “La tutela de los fueros especiales”. En <i>Revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia</i> , 2005.	2005		x		Sistematiza los fueros de protección especial que otorgan estabilidad en el empleo, absoluta o relativa propia, a diversos colectivos laborales tradicionalmente discriminados.	

	46) Castro Méndez, Mauricio; Martínez Franzoni, Juliana. “Un modelo social en la encrucijada: Límites del desencuentro entre el régimen laboral y de bienestar en Costa Rica”. En <i>Latinoamérica, Modelos sociales en la encrucijada</i> . OIT, Ginebra, 2008.	<b>2008</b>					En este estudio se parte de grandes etapas del modelo de desarrollo: uno a partir de las década de los 40 y hasta los 70, que era un modelo basado en el trabajo, el autoritarismo y la distribución de la riqueza; otra etapa tiene que ver con la crisis de la década de los 80 y su impacto en el marco de la coyuntura internacional en indicadores sociales y laborales, así como en la profundización de un modelo autoritario antisindical; y finalmente la tercera etapa parte del cambio de modelo hacia el Consenso de Washington, donde se continúa con un modelo autoritario antisindical, pero en un contexto de un modelo que ya no se basa en el trabajo y que busca transformar la institucionalidad desarrollada en la primera etapa, con un impacto importante en el incumplimiento de derechos laborales.
--	--	-------------	--	--	--	--	--

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	47) Chacón Castro, Rubén; Abdallah, Leda; Barillas, Byron y Cokyeeen Moc, Olga. <i>Obstáculos a la Justicia Laboral en Centro América y El Caribe: Estudio de Caso</i> . ASEPROLA, Costa Rica, 2007.	<b>2007</b>				Estos dos trabajos sistematizan una serie de indicadores de gestión de los procesos laborales, identificando posibles obstáculos para su buen funcionamiento.	
	48) Chicas, Francisco; Rubio, Sonia y Valencia, Astrid. <i>Obstáculos a la Justicia Laboral en Centro América y El Caribe: Análisis comparativo</i> . IRSD, 2007.			x			
	49) Varela Araya, Julia. <i>Manual de Procedimientos Laborales</i> . 2a. ed., Investigaciones Jurídicas, 1995.	<b>1995</b>		x		Este es un manual explicativo de los procedimientos laborales que se tramitan en la jurisdicción laboral y, aunque acrítico en general, resulta una muy útil sistematización de la interpretación dominante que hacen los jueces sobre estos.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	50) Morales Mora, Víctor (Editor). <i>Ensayos sobre la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica</i> . Oficina Internacional del Trabajo. 2005.	2005		x		En este libro se sistematizan artículos cortos sobre el proyecto de reforma procesal laboral, en la mayoría de los casos a partir de una crítica o visibilización de la normativa actual.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
<b>República Dominicana</b>	51) Alburquerque, Rafael F. <i>Derecho del Trabajo</i> . Tomos I, II y III. Ediciones Jurídicas Trajano Potentini, Santo Domingo, 2003. <a href="http://www.lijuvi.com">www.lijuvi.com</a>	<b>2003</b>		x		Manual de derecho del trabajo en tres tomos. El Tomo I contiene una introducción al derecho laboral y estudia los sujetos del derecho del trabajo.	
	52) Biaggi, Juan Alfredo. <i>Suplemento jurisprudencial en materia laboral. Años 2005-2007</i> . Tomo I, Santo Domingo, 2007.	<b>Período 2005-2007</b>  <b>Publicado en 2007</b>					Jurisprudencia. Análisis de protección al trabajador, decisiones de la Corte de Casación.
	53) Biaggi, Juan Alfredo. <i>Manual de Derecho Procesal Laboral</i> . Tomos I y II, Santo Domingo, 2006.	<b>2006</b>		x		Análisis del contenido normativo y del procedimiento laboral.	
	54) Escuela Nacional de la Judicatura. República Dominicana. <i>Seminario de Procedimiento Laboral</i> . Santo Domingo, 2002. <a href="http://www.enj.org">www.enj.org</a>	<b>2002</b>				Análisis del procedimiento en materia laboral.	



País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	55) Espino M, Washington D. <i>Guía comentada de jurisprudencia laboral</i> . 1993-2003. CEDET, Santo Domingo, 2004.	<b>Período 1993-2003</b>  <b>Publicado en 2004</b>					Extenso análisis de jurisprudencia de una década.
	56) Gómez Geraldino, Alexis A. <i>Prueba laboral y prueba civil. Estudio comparativo</i> . Ediciones Jurídicas Trajano Potentini. Santo Domingo, 2007.	<b>2007</b>		x		Estudio de derecho comparado sobre los medios de prueba en lo laboral y en civil.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	57) Valencia, Astrid; Rubio, Sonia; Tejeda, Eddy. <i>Manual de derechos laborales de República Dominicana</i> . Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES). Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (IDHUCA). Catholic Relief Services (CRS). Centro de Derechos Laborales, San Salvador, 2008.	2008		x		El estudio analiza los conceptos básicos del derecho laboral y los principales derechos laborales individuales y colectivos en el país y el marco jurídico que afecta a las personas trabajadoras migrantes en sus esferas laborales, las protecciones y derechos especiales que las amparan y los procedimientos internos para la protección de sus derechos laborales.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General				Específico
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	58) Hernández Quezada, Porfirio. <i>Nociones del derecho del trabajo</i> . 2a. edición corregida, ampliada y actualizada. Librería Jurídica Virtual y Ediciones Jurídicas Trajano Potentini. Santo Domingo, 2005.	<b>2005</b>		x		Compendio sobre el derecho dominicano del trabajo.	
	59) Hernández Quezada, Porfirio. <i>Fundamentos del procedimiento laboral</i> . Ediciones Jurídicas Trajano Potentini, Santo Domingo, 2002.	<b>2002</b>		x		Descripción del procedimiento laboral.	
	60) Hernández Contreras, Carlos. “Los derechos del trabajador al terminar el contrato”. En <i>Instituto de Estudios del Trabajo, Inc. Colección Folletos laborales</i> , Número 12, septiembre 1998. Impresiones Fotomecánica Cipriano, S.A, Santo Domingo, 1998.	<b>1998</b>		x		Estudia las formas de terminación del contrato de trabajo.	
	61) Hernández Contreras, Carlos. “La negociación de convenios colectivos de trabajo. Institución del derecho laboral”. En <i>Instituto de Estudios del Trabajo, Inc. Colección Folletos laborales</i> , Número 15, octubre 1998. Impresiones Fotomecánica Cipriano, S.A, Santo Domingo, 1998.	<b>1998</b>		x		Descripción del convenio colectivo y la negociación colectiva de trabajo. Analiza la evolución derecho de huelga.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General				Específico
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	62) Hernández Contreras, Carlos. “Derechos laborales y sociales en la Constitución Política Dominicana”. En <i>Instituto de Estudios del Trabajo, Inc.</i> Santo Domingo, 1995.	1995	x			Estudio de las disposiciones constitucionales del derecho del trabajo.	
	63) Hernández Contreras, Carlos. “Sobre las Vacaciones Anuales, lo que usted debe saber”. En <i>Colección Folletos Laborales</i> 3a. Edición. Actualizada conforme a reforma introducida mediante ley 25-98. Instituto de Estudios del Trabajo Inc. República Dominicana, 1999.	1999		x		Descripción del derecho a vacaciones.	
	64) Hernández Contreras, Carlos. “El abandono y la terminación del Contrato de Trabajo”. En <i>Revista Gaceta Judicial</i> . Diciembre 2006.	2006					Artículo sobre el cambio en jurisprudencia de Sala Casación sobre efecto del abandono del trabajo.
	65) Hernández Rueda, Lupo. <i>Manual de Derecho del Trabajo</i> . 9na. Edición. Editora Dalis, República Dominicana, 2008.	2008		x		Describe normas laborales.	
	66) Hernández Rueda, Lupo. <i>Derecho procesal del trabajo</i> . 6ta. Edición. Editora Dalis, República Dominicana, 2006.	2006				Descripción de procedimientos en litigios y conflictos laborales.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	67) Hernández Rueda, Lupo. <i>El despido y jurisprudencia</i> . Editora Dalis, República Dominicana.	<i>s.f.</i>					Recopilación y análisis jurídico de la jurisprudencia dominicana en cuanto al despido.
	68) Herrera Carbuccia, Manuel Ramón. "La sentencia". En <i>Gaceta Laboral</i> , Volumen 14, Número 001 enero-abril 2008. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.	<b>2008</b>					Artículo sobre el contenido y alcance de la sentencia en materia laboral.
	69) Herrera Carbuccia, M. R. "Referimiento laboral". En <i>Doctrina y legislación. Jurisprudencia 1998-2007</i> . Ediciones Jurídicas Trajano Potentini, Santo Domingo, 2007.	<b>Período 1998-2007 Publicado en 2007</b>		x		Estudio sobre el recurso al referimiento en materia laboral. Incluye jurisprudencia.	
	70) Pérez, Eladio Miguel. <i>Teoría de los embargos en el Derecho del Trabajo. Visión legal, doctrinal y jurisprudencial</i> . Tomo II. 2007.	<b>2007</b>		x		Análisis del recurso al embargo en materia laboral. Incluye jurisprudencia.	
	71) Silvestre R., Félix S. <i>Administración de la prueba en materia de trabajo</i> . Ediciones Jurídicas Trajano Potentini. Santo Domingo, 2006.	<b>2006</b>		x		Estudio de los medios de prueba en materia laboral.	

País	Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
			General		Específico		
			Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
	72) Suárez, Julio A. <i>Jurisprudencia Dominicana de Trabajo (1990-2001)</i> . Santo Domingo, D. N. 2001. Ediciones Jurídicas Trajano Potentini, Santo Domingo, 2007. <a href="http://www.lijuvi.com">www.lijuvi.com</a>	<b>Período 1990-2001</b> <b>Publicado en 2007</b>					Extensa recopilación de la jurisprudencia laboral durante una década, por parte de uno de los jueces titulares de la Suprema Corte de Justicia.
	73) Vásquez Goico, Rafael. <i>Los incidentes en el proceso laboral dominicano</i> . Ediciones Jurídicas Trajano Potentini, Santo Domingo, 2007.	<b>2007</b>		x		Estudio jurídico del procedimiento en derecho del trabajo.	

**Estudios regionales (Centroamérica)**

Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
		General		Específico		
		Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
1) Rodolfo Piza. “Derechos Laborales en Centroamérica y Panamá.” En: <i>Informe Anual de Estado de la Región</i> . Proyecto Cumple y Gana, 2008.	2008			x	Situación de derechos laborales.	
2) OIT/Proyecto de Verificación. “ <b>Resumen Ejecutivo</b> Informe de Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco”. Agosto 2007-enero 2008, Centroamérica y República Dominicana <a href="http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/verificacion/re_es.pdf">http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/verificacion/re_es.pdf</a>	2008					Es un resumen ejecutivo del conjunto de informes de verificación que proporciona un balance general de los avances que han realizado los países durante el período de agosto 2007 a febrero 2008, en relación con las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco en materia de los derechos laborales fundamentales determinados por la Declaración de la OIT de 1998.

Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
		General		Específico		
		Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
3) Valencia, Astrid. <i>Obstáculos a la Justicia Laboral en Centroamérica: Análisis Comparativo</i> . IRSTD.	2007					El estudio trata el tema del derecho humano de acceso a la justicia y el funcionamiento de los sistemas de protección de los derechos laborales en Centroamérica y República Dominicana. Se trata de un estudio comparado basado en investigaciones nacionales realizadas en cada uno de los países de la región. Cada informe nacional tiene como base estudios de casos emblemáticos, entrevistas a actores claves y recopilación bibliográfica de cada país.



Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo
		General		Específico	
		Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema
4) OIT. “Informe de Línea Base para la verificación de OIT de las recomendaciones del Libro Blanco”, Centroamérica y República Dominicana.	2007				El documento es un resumen de los acontecimientos recientes de los países de Centroamérica (Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica) y República Dominicana y de las principales acciones contempladas en sus planes de implementación en relación con las recomendaciones suscritas en el Libro Blanco.

Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
		General		Específico		
		Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
5) Trejos, María E. <i>Impactos posibles del CAFTA-DR- EUCA en las mujeres trabajadoras de Centroamérica</i> . Friedrich Ebert Stiftung, 2006.	2005					Investigación centroamericana que desarrolla la manera en que el CAFTA-DR- EUCA afectará la carga productiva y reproductiva de las mujeres, socioculturalmente asignada. Revisa cómo los derechos laborales regulan el trabajo doméstico y extradoméstico que llevan a cabo las mujeres, así como las ausencias que el TLC no reguló, como: la no discriminación por razones de empleo, la desregulación laboral, limitaciones a la organización sindical.

Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Específico	Otros dentro del derecho al trabajo
		General				
		Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
6) Oficina Internacional del Trabajo San José. <i>Estudio sobre el Trabajo Infantil Doméstico en: Explotación entre cuatro paredes. Investigación sobre el trabajo infantil doméstico</i> . Costa Rica, 2005.	2005		x (por omisión)		Trabajo infantil doméstico.	
7) Grupo de trabajo de los Viceministros de Comercio de los países de Centroamérica y República Dominicana. <i>La Dimensión Laboral en Centroamérica y la República Dominicana, Construyendo sobre el Progreso: Reforzando el Cumplimiento y Potenciando las Capacidades</i> . Auspiciado por el BID.	2005					Este informe es conocido como el Libro Blanco. El informe se refiere a lo que se consideran avances en el ámbito de la administración laboral y de la creación de capacidades. Identifica medidas concretas para el cumplimiento de las leyes y de las instituciones laborales de cada uno de los países de la región y República Dominicana. Para tal propósito, el informe identifica y desarrolla para cada uno de los países seis áreas prioritarias: la legislación laboral y su aplicación, las necesidades presupuestarias y de personal de los ministerios de trabajo, el fortalecimiento del sistema judicial en material laboral, las garantías de protección contra la discriminación en el trabajo, las peores formas de trabajo infantil, y el fomento de una cultura de cumplimiento.

Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
		General		Específico		
		Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
8) Abdallah, Leda y Paz, Luisa. “Un vistazo por seis derechos laborales básicos en Centroamérica”. En N° 7 <i>Colección Antiflexibilidad</i> . ASEPROLA.	2005				Los derechos analizados son los siguientes: condiciones decentes de trabajo, libertad sindical, derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzado y horas extras obligatorias, eliminación del trabajo infantil y eliminación de la discriminación. Analiza la legislación nacional e internacional que protege cada uno de estos derechos, los obstáculos principales para su cumplimiento, así como las prácticas más comunes de incumplimiento.	

Datos bibliográficos	Período que abarca el estudio o fecha de publicación	Referidos propiamente a marco legal laboral			Otros dentro del derecho al trabajo	
		General				Específico
		Nivel C.P.	Nivel C.T.	Ambos niveles	Tema	Tema
9) OIT. “Los principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: un estudio a la legislación laboral”. 2003.	2003			x	Estudio sobre principios y derechos fundamentales del trabajo.	
10) OIT. “Los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: un estudio a la legislación laboral: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua”.	2003				Solamente aborda, de manera resumida, los principios y derechos que están contenidos en los ocho convenios relativos a: la libertad sindical y de asociación, al derecho a la negociación colectiva, a la eliminación de toda clase de discriminación, a la abolición efectiva del trabajo forzoso y a la erradicación del trabajo infantil.	

# Instituto Interamericano de Derechos Humanos

## Asamblea General

(2007-2010)

Thomas Buergenthal  
Presidente Honorario

Sonia Picado S.  
Presidenta

Mónica Pinto  
Vicepresidenta

Margareth E. Crahan  
Vicepresidenta

Pedro Nikken  
Consejero Permanente

Mayra Alarcón Alba  
Line Bareiro

Lloyd G. Barnett

César Barros Leal

Allan Brewer-Carías

Marco Tulio Bruni-Celli

Antônio A. Cançado Trindade

Gisèle Côté-Harper

Mariano Fiallos Oyanguren

Héctor Fix-Zamudio

Robert K. Goldman

Claudio Grossman

María Elena Martínez

Juan E. Méndez

Sandra Morelli Rico

Elizabeth Odio Benito

Nina Pacari

Máximo Pacheco Gómez

Hernán Salgado Pesantes

Wendy Singh

Rodolfo Stavenhagen

### Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Luz Patricia Mejía  
Víctor E. Abramovich  
Felipe González  
Paolo G. Carozza  
Florentín Meléndez  
Clare Kamau Roberts  
Paulo Sérgio Pinheiro

### Corte Interamericana de Derechos Humanos

Cecilia Medina-Quiroga  
Diego García-Sayán  
Manuel E. Ventura Robles  
Sergio García-Ramírez  
Leonardo Franco  
Margarette May Macaulay  
Rhady Abreu Blondet

Roberto Cuéllar M.  
Director Ejecutivo

Los programas y actividades del Instituto Interamericano de Derechos Humanos son posibles por el aporte de agencias internacionales de cooperación, fundaciones, organizaciones no gubernamentales, agencias del sistema de Naciones Unidas, agencias y organismos de la Organización de los Estados Americanos, universidades y centros académicos. Las diferentes contribuciones fortalecen la misión del IIDH, reforzando el pluralismo de su acción educativa en valores democráticos y el respeto de los derechos humanos en las Américas.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos  
Apartado Postal 10.081-1000 San José, Costa Rica  
Tel.: (506) 2234-0404 Fax: (506) 2234-0955  
e-mail: [s.especiales@iidh.ed.cr](mailto:s.especiales@iidh.ed.cr)  
<http://www.iidh.ed.cr>