

## Presentación

Una legítima demanda, que crece en América Latina y el Caribe, particularmente en Centroamérica y la República Dominicana, tiene que ver con el acceso a la justicia laboral. Su análisis se relaciona tanto con la revisión de las condiciones objetivas que determinan las barreras existentes, como con el papel de los diversos actores involucrados en estos procesos tendientes a lograr la accesibilidad a la justicia en esta área.

Al referirnos a las barreras en el acceso a la justicia laboral, estamos hablando de un conjunto de factores identificables y cuantificables, que afectan de forma general a las personas trabajadoras y, con particular intensidad, a poblaciones específicas. Al respecto, durante el año 2009, el IIDH desarrolló una serie de investigaciones que permitieron identificar, en Centroamérica y República Dominicana, algunos de estos obstáculos de carácter jurídico, institucional o cultural, que se complementan en su impacto sobre el acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras.

Analizar los obstáculos en el acceso a la justicia laboral requiere, asimismo, tener meridiana claridad del papel que pueden jugar diversos actores en la remoción de dichos obstáculos. La presente investigación centra su atención en la institución del Ombudsman en la región, con las excepciones de República Dominicana y Nicaragua. Como es conocido en el ámbito de los derechos humanos, su existencia y su naturaleza -ser instancias de control de legalidad y justicia- no garantizan, en sí mismas, el acceso de grupos en condición de vulnerabilidad a la justicia laboral, aspecto que se revisa en este informe.

A partir de ello, se identifican las oportunidades de incidencia que tendrían en esta área, las cuales surgen de las capacidades con las que cuentan dichas instituciones para contribuir a remover algunas de las barreras existentes en el acceso a la justicia laboral que enfrentan las personas trabajadoras. Desde este punto de vista, confirmamos que el objetivo primordial de la gestión de cada Institución Ombudsman es velar porque el Estado cumpla con su rol de garantizar derechos, a partir del control de la legalidad y la fiscalización de la gestión de las instituciones públicas. Esto puede ser un medio de inestimable valor en materia de justicia laboral, que podría hacer expeditos los procesos para hacer real su accesibilidad.

Como base de la presente investigación regional, se desarrollaron cinco estudios nacionales. Estos trabajos nos permitieron constatar dos aspectos positivos. El primero tiene que ver con el reconocimiento que hay en la región acerca de la labor de la Institución Ombudsman, lo cual es significativo en una región en la que la institucionalidad es puesta a prueba de diversas formas y con niveles de intensidad diferenciales.

Un segundo aspecto que se constata es la riqueza de los diversos mecanismos de intervención, según el tipo de población en condición de vulnerabilidad o el área jurídica de que se trate. Este aspecto merece una valoración positiva, pues supone una práctica adecuada al modelo de tutela del derecho internacional de los derechos humanos y posibilita la eliminación de compartimientos aislados respecto de otras áreas de protección.

Como es usual en los trabajos que publica el IIDH, en este informe regional se plasma una serie de propuestas de acción dirigidas a las instancias del Ombudsman de la región, para contribuir a superar los obstáculos en el acceso a la justicia laboral, desde la labor que cada una de ellas realiza. Un reto aparte lo constituirá la materialización de tales propuestas de acción.

No quisiéramos dejar pasar esta oportunidad para insistir en que los avances en la eliminación de los obstáculos en el acceso a la justicia laboral no solamente generan mejores condiciones laborales y certeza jurídica para las personas trabajadoras, sino que también mejoran el ejercicio de la ciudadanía y favorecen la cohesión social. Estos aspectos son centrales para el IIDH, en tanto confirman que la exclusión social no es solamente la privación de los medios materiales para construir una vida digna, sino que a la vez implica la ausencia o la lentitud de los mecanismos que garanticen que las asimetrías en las relaciones laborales puedan ser equiparadas dentro del marco administrativo y judicial, que es, sin duda, de importancia capital para la realización de los derechos humanos en el Sistema Interamericano.

*Roberto Cuéllar M.*  
*Director Ejecutivo*