

## I. Marco general

### 1. Antecedentes conceptuales

Los derechos laborales son catalogados como derechos fundamentales que se deben respetar y cumplir. Por el mismo hecho de que forman parte de los derechos humanos, se les aplica la prohibición de violarlos, la cual ha sido establecida en los siguientes términos: "...los derechos humanos constituyen una suerte de conciencia moral de la humanidad y en consecuencia, no pueden ser abolidos válidamente por los estados en sus legislaciones internas"<sup>5</sup>.

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998) establece claramente que los derechos laborales son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, y menciona, en particular, a los grupos en condición de vulnerabilidad, tales como personas desempleadas y personas migrantes.

Sin embargo, es necesario recalcar que para lograr el cumplimiento de los derechos laborales es esencial contar con un acceso a la justicia laboral pronto y oportuno. En este sentido, como lo expuso Cappelletti, el acceso a la justicia representa el requisito más básico, el derecho humano más fundamental, en un sistema legal igualitario moderno que pretenda garantizar, y no solo proclamar, los derechos de todas las personas<sup>6</sup>.

Asimismo, es precisamente a través de su ejercicio que se garantiza el cumplimiento efectivo o disfrute de todos los demás derechos fundamentales, cuando se considere que están siendo, o han sido, violados o denegados. El acceso a la justicia no solo tiene que ver con los mecanismos para conseguirla, sino, especialmente, con determinados factores que forjan las condiciones para que se dé; lo anterior implica que esta se administre de forma pronta y cumplida, con eficiencia y procurando efectividad, pero, sobre todo, que sea una justicia realista, cercana a todas las personas (ASEPROLA)<sup>7</sup>.

Igualmente, importa señalar que el derecho al acceso a la justicia, como derecho fundamental, tiene una característica particular: "El derecho al acceso a la justicia es un tipo de derecho instrumental que no supone ningún goce tangible. No hay un goce tangible en hacer una petición y recibir resolución o respuesta, ni en interponer una acción y estar en juicio hasta obtener sentencia. Esto marca la diferencia entre los efectos de los derechos fundamentales de goce, propiamente dichos, que producen una satisfacción inmediata de las necesidades o intereses del ser humano, y que, como tales, son por definición, incondicionados e incondicionales -salvo las expresas limitaciones propias de cada derecho-, y los que tienen los derechos políticos fundamentales -similares a los de carácter instrumental- como sería el acceso a la justicia"<sup>8</sup>.

5 Herrera, C. (1996). *Derechos Humanos Laborales*. México, D.F.: Fomento Cultural y Educativo. Pág. 19.

6 Citado por: Flores, E. (2006). "Impartición discriminatoria de la justicia: un panorama del acceso a la justicia en México y en la Región Costas Sur Jalisco, en Letras Jurídicas", en *Revista electrónica de Derecho*, n.º 2, Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Ciénega, disponible en: <http://letrasjuridicas.cuci.udg.mx/numeros/02/EFT2006.pdf>, p.11.

7 ASEPROLA. (2007). *Obstáculos a la Justicia Laboral en Centroamérica y el Caribe: Estudio de caso Costa Rica*. San José.

8 Ídem, pág. 10.

Se concluye, entonces, que el acceso a la justicia, como derecho fundamental, es consustancial a toda persona. Por tanto, el objetivo principal de un sistema jurídico debe ser proporcionar las herramientas para que todas las personas, sin distinción alguna, tengan acceso a este derecho y encuentren una respuesta rápida y equitativa en la justicia. Sin embargo, en Centroamérica el acceso a la justicia laboral no siempre es pronto ni oportuno, en especial para las poblaciones en condición de vulnerabilidad.

Según las reglas de Brasilia: “Se considera en condición de vulnerabilidad a aquellas personas que, por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico. Podrán constituir causas de vulnerabilidad, entre otras, las siguientes: la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la victimización, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género y la privación de libertad. La concreta determinación de las personas en condición de vulnerabilidad en cada país dependerá de sus características específicas, o incluso de su nivel de desarrollo social y económico”<sup>9</sup>.

Estos sectores encuentran grandes barreras en el acceso a la justicia, debido a que no tienen igualdad de condiciones al momento de acceder a la justicia y que esta opere. Un estudio elaborado por el Banco Interamericano de Desarrollo y el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, dedicado al tema de acceso a la justicia, ubica esta temática en lo que se puede llamar la “dimensión equitativa de la justicia”<sup>10</sup>. Esta se refiere a la atención de los sectores más desfavorecidos, pues se parte de que existen diferencias en el desarrollo humano, las cuales traen consigo desigualdades económicas que inciden en la invisibilidad de estos sectores en el tema de la justicia.

Por tanto, en primera instancia, el Estado debe compensar las desigualdades sociales con medidas afirmativas que hagan más equitativo el campo de juego<sup>11</sup>. Ello se expondrá con mayor detalle en los siguientes capítulos.

## 2. Legislación en materia de discriminación laboral

En este apartado se expondrá la legislación y jurisprudencia en materia de discriminación laboral en el acceso a la justicia, en cada uno de los países partes del estudio, a saber, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y República Dominicana.

La revisión de la legislación y jurisprudencia es de vital importancia, ya que permite visualizar un panorama general acerca del acceso a la justicia laboral. Por un lado, la legislación dará una guía en relación con el cuerpo de leyes que regulan en materia de discriminación laboral y, por el otro, constituye una fuente del derecho que crea contenidos jurídicos para casos análogos en el futuro. Esta revisión de la legislación y jurisprudencia permitirá identificar las barreras existentes en materia legal, las cuales impiden que los ciudadanos y las ciudadanas de la región puedan tener un acceso a la justicia laboral pronto y oportuno.

---

9 XIV Cumbre Judicial. (2008). *Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad*. Pág. 3.

10 Ídem, pág. 9.

11 Méndez, J. E. (2000). “El acceso a la justicia, un enfoque desde los derechos humanos”, en *Acceso a la Justicia y Equidad. Estudio de siete países en América Latina*. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos-Banco Interamericano de Desarrollo.

Es decir, la normativa dará una guía para comparar y analizar, con posterioridad, cuánto de los derechos tipificados en los diversos instrumentos jurídicos se está cumpliendo positivamente en su aplicación. Como explica Juan Méndez<sup>12</sup>, es en el campo de la administración de justicia en el que se define la vigencia de los derechos fundamentales en las sociedades contemporáneas, en el cual se demuestra si las libertades y garantías enunciadas en los diferentes instrumentos de derecho internacional tienen, o no, aplicación real al interior de las comunidades humanas.

## 2.1 Instrumentos internacionales

En el ámbito internacional, existen una serie de convenciones, tanto del Sistema Universal como del Sistema Interamericano, que garantizan el derecho de acceso a la justicia.

El **Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos**, en el artículo 14.1, consagra el derecho de acceso a la justicia, en los siguientes términos:

“Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la Ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil”<sup>13</sup>.

De manera similar, el artículo 8.1 de la **Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica**, determina que:

“Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la Ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”<sup>14</sup>.

El derecho de acceso a la justicia, además de estar reconocido en el artículo 8.1 de la Convención Americana, también lo está en el artículo 25, última norma que establece la obligación positiva del Estado de conceder, a todas las personas bajo su jurisdicción, un recurso judicial efectivo contra actos violatorios de sus derechos fundamentales. La norma dispone:

- “1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.
2. Los Estados Partes se comprometen:
  - a) a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso;
  - b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y
  - c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.”

**La Comisión Interamericana de Derechos Humanos** también ha catalogado al derecho de acceso a la justicia como un derecho fundamental, al señalar que:

12 Méndez, J. E. (2000). *El acceso a la justicia, un enfoque desde los derechos humanos*. San José: IIDH.

13 Naciones Unidas, 1976.

14 Organización de Estados Americanos, San José, Costa Rica, 1969.

“El acceso a la jurisdicción de parte de la víctima de un delito, en los sistemas que lo autorizan deviene en un derecho fundamental del ciudadano y cobra particular importancia en tanto impulsor y dinamizador del proceso criminal”. También ha destacado que: “El derecho a un proceso judicial independiente e imparcial implica no solo el derecho a tener ciertas garantías observadas en un procedimiento ya instituido; también incluye el derecho a tener acceso a los tribunales, que puede ser decisivo para determinar los derechos de un individuo”<sup>15</sup>.

En el siguiente cuadro se recogen los instrumentos internacionales referidos a la discriminación y a los derechos laborales, y se consigna el estado de firma o ratificación por país.

**Cuadro 1**  
**Centroamérica**  
**Principales instrumentos internacionales referidos a la discriminación laboral**

	Fecha de la ratificación por país				
	El Salvador	República Dominicana	Guatemala	Costa Rica	Honduras
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	23 de noviembre de 1979	4 de enero de 1978	8 de agosto de 1988	11 de diciembre de 1968	18 de junio de 1980
Convención Interamericana contra la Discriminación de Discapacitados	15 de noviembre de 2001	28 de diciembre de 2006	8 de agosto de 2002	22 de noviembre de 1999	No está vigente
Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	14 diciembre de 2007	Firmado el 30 de marzo de 2007, aun sin ratificar	7 de abril de 2009	1 de octubre de 2008	14 de abril de 2008
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	23 de noviembre de 1979	25 de mayo de 1983	30 de noviembre de 1982	5 de enero de 1967	2 de abril de 2002
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer	2 de junio de 1981	25 de junio de 1982	8 de julio de 1982	2 de octubre de 1984	10 de septiembre de 1980

15 Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Informe sobre la situación de los derechos humanos en Ecuador*. Disponible en: <http://www.cidh.org/countryrep/Ecuador-sp/Resumen.htm>

	Fecha de la ratificación por país				
	El Salvador	República Dominicana	Guatemala	Costa Rica	Honduras
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belem do Para”	23 de enero de 1996	07 de marzo de 1996	4 de abril de 1995	12 de julio de 1995	12 de julio de 1995
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	19 de febrero de 2003	No está vigente	7 de marzo de 2003	No está vigente	15 de marzo de 2005
C169 Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales (1989)	No está vigente	No está vigente	05 de junio de 1996	02 de abril de 1993	28 de marzo de 1995

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

A partir del cuadro anterior se puede señalar que las personas migrantes e indígenas enfrentan, en algunos países, limitaciones para su adecuada protección. En el caso de la población migrante, ni República Dominicana ni Costa Rica han ratificado la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familias (conocida como la Convención de 1990). Como se sabe, estos dos países son receptores importantes de población migrante, por lo que la ratificación de dicho instrumento internacional puede constituir una valiosa herramienta para la protección de los derechos de esta población. Complementariamente, la protección que proporciona la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial a las personas migrantes de una u otra manera se diluye al permitir distinciones, exclusiones, restricciones, y preferencias como las que establece entre ciudadanos y no ciudadanos<sup>16</sup>. Como bien expone Gosh:

“La falta de especificidad o la ambigüedad en lo que se refiere al acceso de los migrantes a los derechos fundamentales no es el único problema. El hecho de que las provisiones de la legislación internacional sobre derechos humanos que son de relevancia especial sean fragmentarias y además ampliamente dispersas (y no necesariamente armoniosas) hace difícil para las personas migrantes el aprovecharlos plenamente”<sup>17</sup>.

Lo anterior es un ejemplo que explica cómo a pesar de contar con legislación internacional, esta también contiene deficiencias que dificultan el acceso a la justicia de los grupos discriminados.

16 Gosh, B. (2008). “Derechos humanos y migración: el eslabón perdido”, en *Revista Migración y Desarrollo*. N.º 10, Universidad Autónoma del Estado de México.

17 Ídem. Página 40.

Asimismo, llama la atención que ni El Salvador ni República Dominicana hayan ratificado el Convenio 169 de la OIT relativo a los Pueblos Indígenas y Tribales.

La Organización Internacional del Trabajo realizó dos estudios, publicados en octubre de 2003 y en enero de 2004, cuyo objetivo era conocer el grado de conformidad de las leyes laborales en cada país de Centroamérica con respecto a las obligaciones consagradas en la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, de 1998. Los estudios demostraron que, en buena medida, las Constituciones y los Códigos de Trabajo de los países están en conformidad con las obligaciones fundamentales establecidas por la OIT. Dado el reciente historial de reformas de la legislación laboral y el sólido historial de ratificación de los Convenios de la OIT relativos a las normas fundamentales del trabajo, la preocupación mayor se centra en las cuestiones relacionadas con su aplicación.

La ratificación de los Convenios de la OIT y otros instrumentos internacionales contra la discriminación en materia laboral es de suma importancia para la protección de los derechos laborales de los grupos discriminados. Sin embargo, el hecho de que la ley sea muy adecuada, pero el problema radique en que no se aplica en la realidad de manera generalizada, puede dar un indicio de que el diseño legal no es tan bueno como se pregona, porque el derecho se debe diseñar y construir para ser aplicado a la realidad, para moldearla y adaptarla -o corregirla-, no para negarla o contradecirla radicalmente.

## 2.2 Legislación nacional

En cada uno de los países de la región centroamericana se han aprobado una serie de leyes que constituyen el marco legal para prevenir y sancionar la discriminación. En **Costa Rica**, destaca el artículo 33 de la Constitución Política, el cual reconoce el principio de igualdad como primer paso para combatir la discriminación. Este artículo expone que: “Toda persona es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.” El Código de Trabajo también regula el derecho a la no discriminación en el ámbito del trabajo, especialmente aboga por la no discriminación laboral por razones de edad, etnia, género o religión. Además de lo estipulado en la Constitución y el Código de Trabajo de Costa Rica, este país posee otros instrumentos jurídicos que protegen los derechos laborales de los grupos discriminados, entre los que resalta la Ley 2848 para eliminar toda clase de discriminación en materia de empleo u ocupación, creada en 1961, la cual exige la igualdad en el ámbito laboral.

**Cuadro 2**  
**Costa Rica: legislación laboral relacionada con grupos discriminados**

Grupo discriminado	Legislación	Artículos
1. Personas con discapacidad	Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, n.º 7600, 29 de mayo de 1996	1: Interés público 23: Derecho al trabajo 24: Actos de discriminación 27: Obligación del patrono 29: Obligaciones del Estado
	Ley de incentivos a favor de los empleadores que contraten a personas con discapacidad, n.º 7092	8: Gastos deducibles
2. Mujeres	Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, n.º 7142, 8 de marzo de 1990	1: Igualdad de derechos 2: Deber del Estado para que la mujer no sufra discriminación 23: La Defensoría General de los Derechos Humanos protegerá los derechos de la mujer 32 y 8: Condiciones de contrato y trabajo de las mujeres 94: Estado de embarazo o período de lactancia en el trabajo 95: Adopción de un menor
	Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, n.º 7476, 30 de enero de 1995	Artículo 1: No discriminación
	Ley Atención a Mujeres en Condición de Pobreza, n.º 7769, 24 de abril de 1998	Garantizar un mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres. Atención integral que incluya capacitación en formación humana, formación educativa, capacitación técnica-laboral para su inserción laboral y productiva, así como acceso a una vivienda.
3. Personas con VIH/Sida	Ley General sobre el VIH SIDA, n.º 7771, 20 de mayo de 1998	4: Prohibición de discriminación o trato degradante 10: Derechos y condiciones laborales 48: Discriminación

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

Es importante destacar el avance en materia jurídica que ha tenido este país, con respecto a la protección de los derechos laborales de las mujeres y de las personas con discapacidad. Por el contrario, las personas indígenas y migrantes no cuentan con legislación específica que proteja sus

derechos fundamentales. Sin embargo, y en vista de que los derechos laborales son irrenunciables y tienen carácter incluyente, lo que contempla el Código de Trabajo y la Constitución Política, con sus excepciones, “incluye” también a las personas trabajadoras migrantes.

En **El Salvador**, si bien no hay una disposición expresa para la erradicación de toda forma de discriminación, en general, o de la discriminación en el acceso a la justicia laboral, en particular, sí hay principios suficientemente sólidos, desde la visión constitucional, que suponen el extrañamiento de toda forma de discriminación. Tal es el caso de lo que expone en el artículo 3 de la Constitución Política: “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.” La Constitución Política estipula que es deber del Estado propiciar la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. En su formulación lingüística, esta norma no presenta apertura para situaciones discriminatorias, por tanto podría verse como inclusiva.

En El Salvador las personas trabajadoras cuentan con dos referentes jurídicos, de acuerdo con el sector al que pertenezcan. En el caso de las personas trabajadoras del sector privado, se rigen por el Código de Trabajo. De su parte, los servidores públicos se rigen por la Ley del Servicio Civil.

Respecto de las personas trabajadoras privadas, el acceso a la justicia laboral es amplio y sin obstáculos previstos legalmente. No obstante, algunas regulaciones legislativas pueden desestimular el acceso a la justicia laboral.

En tal punto, cabe advertir que la puerta de entrada del sistema de justicia laboral, en sede judicial, son las reglas de la competencia territorial, que en el caso salvadoreño tienen existencia en el artículo 371 del Código de Trabajo. Con respecto a la restante legislación laboral, atinente a los grupos discriminados, se aprecia lo dispuesto en el siguiente cuadro.

**Cuadro 3**  
**El Salvador: legislación laboral relacionada con grupos discriminados**

<b>Grupo discriminado</b>	<b>Legislación</b>	<b>Artículos</b>
1. Personas con discapacidad	Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad	Artículo 24: La obligación de contratación de una persona con discapacidad por cada 25 empleados.
2. Indígenas	En El Salvador no existen disposiciones que favorezcan la inclusión de los pueblos indígenas en ningún ámbito, incluyendo el ámbito laboral y el acceso a la justicia laboral.	
3. Migrantes	Convención de Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	Artículo 18: Garantías para el acceso a la justicia de las personas trabajadoras migrantes.

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



Del cuadro anterior se desprende la escasa legislación en materia laboral para la protección de los diversos grupos discriminados en El Salvador. Se observa que el grupo protegido por la legislación son las personas con discapacidad. Cabe subrayar que existen disposiciones orientadas a promover, como acción afirmativa, la participación laboral de las personas con discapacidad, en particular bajo la modalidad de cuotas. Así, la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad dispone, en su artículo 24, la obligación de contratación de una persona con discapacidad por cada 25 empleados. Esta disposición es de cumplimiento obligatorio tanto para el sector privado como para el sector público, pero su efectividad está severamente puesta en duda, lo que se agrava con el hecho de que su incumplimiento se sanciona solo con una multa administrativa que no puede ser superior a US\$ 57,14.

En el ámbito de las mujeres, y si bien como derivación –incompleta– de la Conferencia de Beijing (1995), se creó el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), cuya legislación correspondiente le atribuye a este órgano la responsabilidad de ejercer la rectoría de las políticas relacionadas con la mujer. A pesar de ello, no se han realizado modificaciones legislativas orientadas a remover obstáculos que pudieran estimarse relacionados con el acceso a la justicia laboral de las mujeres.

Lamentablemente, el Estado salvadoreño ha mantenido una permanente negación acerca de la existencia de pueblos indígenas, no solo por su falta de reconocimiento expreso en el texto constitucional, sino también por la actitud permanente y sistemática de negación de su existencia, como posición oficial del Estado. Esta deplorable actitud ha llevado a la invisibilización de los pueblos indígenas en los escenarios de las políticas públicas, por un lado, al mismo tiempo que se ha traducido en una negativa permanente para llegar a ser un Estado parte del Convenio 169 de OIT que, entre otros aspectos, reconoce la autonomía de los pueblos indígenas.

Ahora bien, a pesar de que El Salvador es un Estado parte de la Convención de Naciones Unidas sobre la Protección de los Derechos de los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, y que esta dispone de garantías para el acceso a los trabajadores migrantes, no se conocen transformaciones o cambios en las distintas normas jurídicas internas que favorezcan la compatibilidad de estas con las disposiciones convencionales<sup>18</sup>.

En **Guatemala** la Constitución Política de la República contempla, en sus cuatro primeros artículos, normas generales de no discriminación e igual protección. En cada uno de ellos, el Estado guatemalteco reconoce su obligación de proteger a cada persona, así como su deber de garantizar los derechos básicos de todas y cada una de las personas que viven en su territorio.

El artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza los derechos sociales mínimos, entre los cuales se encuentran: el derecho a la libre elección de empleo; la garantía a la equidad en la remuneración, es decir igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. Por consiguiente, no deben establecerse diferencias entre mujeres casadas y solteras en materia laboral. La ley regula la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera un esfuerzo que ponga en peligro su estado de gravidez. Asimismo, la madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el cien por ciento de su salario, durante los 30 días que precedan al parto y los 45 días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y post natal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

---

18 Urquilla, C. *Informe nacional de El Salvador*. Pág. 12.

Por otro lado, el Artículo 103 de la Constitución Política estipula que las relaciones laborales son conciliatorias y tutelares para las personas trabajadoras, les otorga, pues, un trato preferente, con el objeto de equilibrar las desigualdades económicas desfavorables a estas<sup>19</sup>, y hace una consideración especial a las condiciones de las personas trabajadoras agrícolas. Estipula que “todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa”, lo que implica que los tribunales que atienden asuntos laborales debieran estar especializados y dedicados con exclusividad a este tipo de casos. Además del Código de Trabajo y de la Ley de Seguridad Social, Guatemala cuenta con otras herramientas jurídicas en materia de discriminación laboral, como se describe a continuación.

**Cuadro 4**  
**Guatemala: legislación laboral relacionada con grupos discriminados**

<b>Grupo discriminado</b>	<b>Legislación</b>	<b>Artículos</b>
1. Personas con discapacidad	Mediante Decreto Legislativo 16-2008, fue aprobada la Política Nacional en Discapacidad y el Plan de Acción	Prevención de la discapacidad, salud, habilitación y rehabilitación; educación, cultura, recreación y deporte; empleo, actividades generadoras de ingresos y productividad; acceso a espacios físicos, vivienda y transporte; información y comunicación; acceso a la justicia, seguridad ciudadana, derechos humanos y desarrollo organizacional.
2. Mujeres	Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas. Decreto 9-2009	Protege a las víctimas de violencia intrafamiliar y femicidio. Protección de otros derechos de la mujer. Artículo 8: Violencia doméstica.
	Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer. Decreto Legislativo 22-2008, del 9 de abril de 2008	Lo novedoso de esta ley es que extiende su protección al ámbito laboral, tipificando en su artículo 8 la violencia económica, delito que se consuma cuando se despoja a la mujer de los derechos patrimoniales o laborales.
3. Adultos mayores	Ley del Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor. Decreto Legislativo 85-2005	La referida Ley crea un aporte económico mensual para todas las personas mayores de 65 años, en condiciones de extrema pobreza o discapacidad, que no reciban pensión estatal ni presten servicios personales remunerados. Según la citada Ley, dicho aporte sería equivalente al 45% del salario mínimo para las personas trabajadoras del sector agrícola.

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

<sup>19</sup> Pineda, Á. A. (2006). *TLC (RD-CAFTA). Análisis de las ventajas y desventajas del capítulo laboral en el Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de América*. Tesis de la Facultad de Derecho. Guatemala: Universidad Francisco Marroquín.

Puede verse que la legislación guatemalteca es abundante en materia de derecho laboral, ostentando un carácter tutelar para las personas trabajadoras. La Constitución otorga un trato preferente a las personas trabajadoras, con el objeto de equilibrar las desigualdades económicas desfavorables a estas.

Por su parte, la Constitución Política de **Honduras** establece la exigencia de no discriminación por motivos de sexo, raza, clase y cualquier otra situación alusiva a la dignidad humana. El texto constitucional estipula que se establecerán las sanciones pertinentes para quien la viole. En el artículo 60 del mismo texto se expone que en Honduras no hay clases privilegiadas y que todos son iguales ante la ley<sup>20</sup>.

Existen otras regulaciones normativas y reglamentarias que se refieren a la regulación de las relaciones laborales de los grupos en condiciones vulnerables, las cuales se presentan a continuación.

**Cuadro 5**  
**Honduras: legislación laboral relacionada con grupos discriminados**

<b>Grupo discriminado</b>	<b>Legislación</b>	<b>Artículos</b>
1. Personas con discapacidad	Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad	Capítulo I, artículos 1, 3, 4, 5: Garantía de derechos y prohibición a la discriminación de estas personas. Sección IV, artículos 31, 32, 33, 35: derecho al trabajo, no discriminación laboral, facilitación de trámites y contratación.
	Declaración de los Derechos de los Impedidos	El término “impedido” designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal, a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales. Derechos de las personas impedidas.
	Declaración de los Derechos del Retrasado Mental	Promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. Derechos de personas con retraso mental.
	Esferas Previstas para la Igualdad de Participación	Artículo 7: Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular, en materia de empleo.
2. Mujeres	Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer	Capítulo I, artículos 1, 2, 3: Igualdad y no discriminación. Capítulo IV, artículos 44-62, 67, 68: Igualdad de oportunidades en el trabajo y la seguridad social.

20 Poncio, J. *Informe nacional de Honduras*. P-p. 3-4.

3. Migrantes	Ley de Población y Política Migratoria	Artículo 83: Son emigrantes los hondureños y los extranjeros residentes que salgan del país con el propósito de radicarse fuera de este.  Artículo 85: Cuando se trate de personas trabajadoras hondureñas, será necesario que se compruebe que la contratación respeta en todos los extremos el Código del Trabajo.
4. Personas con VIH/Sida	Ley Especial Sobre VIH/Sida. Decreto n.º 147-99	Artículo 4: Objetivo de la ley, establecer los derechos y deberes de las personas con VIH/Sida.  Capítulo I, Artículos 52-55: Derechos laborales de estas personas y su no discriminación laboral.

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

Al revisar la legislación hondureña pareciera encontrarse una tensión entre una elaboración concebida para promover la no discriminación en general, y la no explicitación de los principios de no discriminación e igualdad.

En comparación con las legislaciones de los otros países, se observan avances con la incorporación en la legislación interna hondureña de la Ley de Población y Política Migratoria, así como en la legislación en materia de no discriminación laboral para personas con discapacidad. A pesar de ello, se acusa un faltante en la reglamentación interna de una ley que proteja a las personas indígenas.

Por último, en **República Dominicana** su actual Carta Magna reconoce como finalidad principal del Estado “la protección efectiva de los derechos de la persona humana”<sup>21</sup>, y recoge, en su artículo 8, los derechos “individuales y sociales”. El numeral 5 del mismo artículo proclama la igualdad de todas las personas ante la ley. En esa misma línea, el artículo 100 afirma el principio de igualdad, señalando la “condena a todo privilegio y toda situación que tienda a quebrantar la igualdad de todos los dominicanos”. No obstante, la Constitución no se refiere explícitamente al principio de no discriminación, que prohíbe cualquier tipo de diferenciación o distinción entre personas sea por sexo, raza, edad, origen étnico o social, discapacidad, orientación sexual, creencias, etc.

Cabe señalar que con la ratificación de los convenios internacionales tales como la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, *Convenios 110 y 111 de la OIT*, *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* y la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*, los derechos y garantías incluidos en estos forman parte del derecho interno dominicano. Lo anterior en virtud del artículo 3 de la Constitución.

En este sentido, la jurisprudencia y la doctrina han entendido que los tratados de derechos humanos integran el “bloque de constitucionalidad”<sup>22</sup>, en virtud del artículo citado. Complementariamente, el artículo 10 de la Constitución afirma que la enumeración de derechos humanos fundamentales incluida en ella “no excluye otros derechos y deberes de igual naturaleza”. Los derechos a la igualdad y a la no discriminación, consignados en los tratados de derechos humanos ratificados por el país, quedan entonces incorporados al texto constitucional como “derechos implícitos”<sup>23</sup>.

21 Constitución de la República Dominicana, 25 de julio de 2002.

22 Suprema Corte de Justicia. *Resolución n.º 1920-2003*, del 13 de noviembre de 2003, pág. 3.

23 Rodríguez, A. *Informe nacional de República Dominicana*. Pág. 4.

En la actualidad, el Congreso Nacional -constituido en Asamblea Nacional- se encuentra en pleno proceso de reforma constitucional. El proyecto sometido al Congreso por el Poder Ejecutivo, y aprobado en una primera lectura<sup>24</sup>, contempla en su artículo 10 el derecho a la igualdad, que expresa:

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades, instituciones y demás personas y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de género, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, edad, discapacidad, condición social o personal”.

El proyecto de reforma consagra también el derecho al trabajo en igualdad de condiciones entre trabajadores y trabajadoras, al afirmar que: “El Estado garantiza la igualdad y la equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo”<sup>25</sup>.

El actual Código de Trabajo de la República Dominicana fue promulgado por la Ley 16-92<sup>26</sup>, en mayo de 1992. Su Principio Fundamental VII prohíbe todo tipo de discriminación, sea por “sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa”. Sin embargo, el Código de Trabajo no establece con precisión cuáles acciones podrían considerarse discriminatorias, ni dispone de mecanismos sancionadores en los casos en los que la igualdad de derechos y obligaciones no es respetada.

**Cuadro 6**  
**República Dominicana: legislación laboral en relación con grupos discriminados**

<b>Grupo discriminado</b>	<b>Legislación</b>	<b>Artículos</b>
1. Personas con discapacidad	Ley General sobre la Discapacidad en la República Dominicana (Ley 42-00)	El artículo 37 dispone la puesta en marcha de una “política de integración socioeconómica” de personas con discapacidad, para asegurarles el acceso al mercado de trabajo, ya sea a través de la integración “en el sistema ordinario de trabajo” o por medio de un “sistema de empleos protegidos o reservados”.
2. Personas con VIH/Sida	Ley 55-93 sobre Sida	Artículo 3: Prohíbe la realización de pruebas de infección por VIH “para fines laborales, como requisito para un trabajo o como condición para la permanencia en el empleo”.

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

Al igual que la mayoría de los países anteriormente analizados, República Dominicana posee una legislación escasa que proteja de la discriminación en el acceso a la justicia laboral.

24 El artículo 59 del Reglamento de la Asamblea Nacional prevé la aprobación del Proyecto de Reforma Constitucional en dos lecturas, la segunda lectura estuvo dispuesta para iniciar a principios de agosto de 2009.

25 Artículo 32.1, Proyecto de Reforma Constitucional, actualizado al 15 de julio de 2009.

26 Promulgada por el Poder Ejecutivo el 29 de mayo de 1992, Gaceta Oficial n.º 9836.

## Algunas coincidencias y diferencias en la región

A partir de una revisión comparada de la legislación nacional acerca de los obstáculos en el acceso a la justicia laboral y la no discriminación de grupos en condición de vulnerabilidad, parece pertinente resaltar algunas coincidencias y diferencias identificadas en la región.

Algunas coincidencias que se pueden destacar son:

- Los cinco países han ratificado la mayoría de los convenios de la OIT y los demás instrumentos internacionales en materia laboral.
- Todas las constituciones reconocen el concepto de igualdad ante la ley.
- Todas las constituciones incorporan el derecho al trabajo como un derecho fundamental que no debe conllevar a la discriminación. Este reconocimiento no ha de entenderse como una acción afirmativa para el acceso a la justicia laboral de grupos en condición de vulnerabilidad. La no discriminación en el derecho al trabajo no supone automáticamente el acceso a la justicia laboral, dado que son temas distintos. Ahora bien, el reconocimiento al que se hace referencia en este punto puede ser un primer eslabón de una cadena en la que se incluya el acceso a la justicia laboral.
- Todos los países han ido incorporando, en sus Códigos de Trabajo, el componente de género y equidad de forma progresiva. En relación con este tema, existen diferencias entre un país y otro.
- De todos los grupos discriminados, se observa que las mujeres y las personas con discapacidad son quienes más legislación a su favor tienen en Guatemala, El Salvador, Honduras y Costa Rica. Contrariamente, son las personas migrantes e indígenas las que se encuentran más desprotegidas de una legislación que resguarde sus derechos laborales.
- Los cinco países objeto de análisis en este estudio ratificaron el Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación.

En contraposición, algunas diferencias que se observan son:

- En la clasificación de las normas, Guatemala, República Dominicana y Costa Rica otorgan una jerarquía superior a los convenios internacionales sobre la norma constitucional. Mientras tanto, El Salvador y Honduras le otorgan a la normativa internacional una jerarquía superior a la ley.
- Costa Rica es el país que tiene más legislación interna con respecto a no discriminación en materia laboral.
- El Salvador y República Dominicana son los países que brindan menos protección en materia laboral, a nivel jurídico, a los grupos discriminados.
- Guatemala, en comparación con los otros países de la región, es el que ha enfrentado mayores dificultades para incorporar, en un buen nivel, la equidad de género en su legislación laboral.
- República Dominicana tiene una base jurídica débil con respecto a la protección de los derechos laborales. El instrumento interno que más protege estos derechos de los grupos discriminados es el Código de Trabajo. Aun así, es discriminatorio, por ejemplo cuando se refiere a “personas minusválidas”, definiéndolas como aquellas “con defectos corporales

congénitos o adquiridos que determinen una reducción en la capacidad normal de su trabajo” (artículo 314).

### 2.3 Jurisprudencia nacional

En la mayoría de los países de la región, la jurisprudencia acerca de la violación al derecho de acceso a la justicia es escasa. En **Guatemala** los casos analizados en el marco de la presente investigación no representan directamente a grupos discriminados como tales, aun cuando las personas trabajadoras son un grupo discriminado *per se*, por el solo hecho de que sus casos, cuando son planteados ante las instancias respectivas, no son resueltos en primera instancia y tienen que llegar hasta la Corte de Constitucionalidad. De los casos analizados dentro del estudio nacional, solamente uno hace referencia a la “protección a la mujer embarazada”<sup>27</sup>. Si bien es un caso particular, puede mostrar cómo se violentan los derechos laborales y el fuero especial que protege a la mujer embarazada, y cómo el retardo en el proceso desmotiva a que la peticionaria logre un acceso real a la justicia laboral.

De los casos analizados en el período 1998-2007 por el estudio nacional, la mayoría se refieren a asuntos laborales de grupos no discriminados<sup>28</sup>.

Es importante destacar que la mayor parte de los recursos de amparo son interpuestos no por el *amparista* o la persona que se considera afectada en sus derechos laborales, sino, generalmente, por los empleadores, con el único fin de dilatar el proceso. Esta situación es contraria al objetivo de ser un medio extraordinario de protección rápida, preventiva y sencilla de los derechos fundamentales, lo cual debilita la administración de la justicia. Una recomendación que se desprende de lo anterior se orienta a que, en atención al principio de *antiformalidad* y de *tutelaridad* de la persona trabajadora, se reduzcan las instancias judiciales, es decir, que se resuelva en primera instancia y así se protejan efectivamente los derechos de esta.

Por otro lado, con respecto a la jurisprudencia en **El Salvador**, el informe nacional constató que no se han conocido sentencias en las que se hayan acreditado situaciones de obstaculización en el acceso a la justicia laboral.

En **Honduras** ocurre algo que debe atenderse. Se presentan algunas limitaciones para la sistematización y documentación de una jurisprudencia judicial y administrativa en materia de resoluciones que tienen que ver con situaciones de discriminación en el acceso a la justicia laboral. La sistematización y documentación de la jurisprudencia laboral solamente se está produciendo en el Poder Judicial, en el Centro Electrónico de Documentación e Información Judicial (CEDIJ). En cuanto a la jurisprudencia administrativa-laboral, no existe hasta el momento en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social dicha sistematización, tal y como se lleva a cabo por el Poder Judicial. De esta manera, se presenta rápidamente una dificultad: poder contar con la información adecuada que permita presentar casos concretos.

El caso de **República Dominicana** es similar al de Honduras. Prácticamente no hay jurisprudencia en materia de discriminación. Sin embargo, el estudio nacional encontró que, si bien tanto los instrumentos internacionales suscritos por el Estado dominicano como la legislación laboral prohíben cualquier forma de discriminación por origen étnico o nacional, la Suprema Corte de Justicia de este país ha

27 Kimberly A. Santiago S. (amparista). La apelación ante la Corte Constitucional fue interpuesta por el tercero interesado en el amparo: Grupo Editorial Horizonte, S.A.

28 La investigación se realizó con base en un trabajo que se llevó a cabo en las clínicas laborales del Instituto del Bufete Popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dentro del curso de Derecho Procesal del Trabajo.

insistido, en su jurisprudencia, en que tales disposiciones prohíben todo “tratamiento discriminatorio al trabajador demandante por su condición de extranjero”<sup>29</sup>.

A diferencia de los otros países, en **Costa Rica** existe mayor cantidad de jurisprudencia. Si bien esta no hace referencia explícita al acceso a la justicia laboral, sí lo hace de forma implícita, ya que toda discriminación conlleva una barrera al buen ejercicio del derecho mencionado. Los casos analizados en el estudio nacional son fallos relevantes relacionados con quebrantamientos a los principios que regulan la violación al debido proceso, acoso sexual y laboral, libertad al trabajo, condición de la mujer embarazada, licencia por maternidad, preferencia sexual, igualdad laboral, enfermedad y discapacidad, grupo étnico, etnia y condición migratoria. En relación con el debido proceso, destaca una sentencia de la Sala Constitucional<sup>30</sup> que aclara el protocolo que se debe seguir para un debido proceso, y menciona los derechos que trae consigo un adecuado acceso a la justicia.

En la jurisprudencia costarricense acerca de discriminación laboral destacan los casos relacionados con mujeres (ya sea por acoso, hostigamiento, despido por embarazo o licencia de maternidad). Estos son de relevancia ya que denotan un avance en el reconocimiento de los derechos de las mujeres por parte de los miembros de la Sala Constitucional, como también en la posibilidad de defenderlos y exigirlos por parte de las trabajadoras.

En relación con las personas con discapacidad, destaca la Resolución n.º 2008-014595, en la cual la Sala Constitucional exige que se den los cambios en la infraestructura de los Tribunales de Justicia, con el fin de adecuarlos a las personas con discapacidad. Esta resolución abrió las puertas para otros casos de discriminación en el acceso a la justicia laboral por discapacidad.

Los casos de discriminación en el ámbito laboral, por diversidad sexual, han sido desestimados por falta de pruebas o testigos. Con respecto a los casos interpuestos por personas indígenas, han sido todos desestimados o declarados sin lugar por la Sala Constitucional. Por otro lado, se observa en este país la ausencia de casos planteados por personas migrantes. Ello sugiere indagar acerca de las causas que originan esta situación.

Acercas de la jurisprudencia examinada se puede señalar la brecha entre los países. Por ejemplo, Costa Rica tiene una amplia jurisprudencia que permite visualizar los avances y retrocesos en el acceso a la justicia laboral y, por el contrario, El Salvador y Honduras cuentan con menos jurisprudencia en esta materia.

A continuación, se analizará cada país con el fin de visualizar los primeros indicios de posibles barreras que dificultan el acceso a la justicia laboral, los cuales han sido detectados en los estudios nacionales.

## Costa Rica

Según se colige con meridiana claridad de los fallos constitucionales citados en el estudio nacional elaborado como insumo para esta investigación, la Sala Constitucional ha realizado un esfuerzo encomiable en comprometer al ordenamiento jurídico costarricense con el mayor y más vigoroso avance que los derechos humanos hayan alcanzado hasta el día de hoy.

29 Suprema Corte de Justicia de la República Dominicana. *Sentencia sobre Inaplicabilidad de la fianza judicatum solvi en materia laboral*. Cámara de Tierras, Laboral, Contencioso-Administrativo y Contencioso-Tributario, 17 de septiembre de 1997. Boletín Judicial 1042. Pág. 270.

30 Resolución 1922-06, sentencia número 15-90.



En cuanto al debido proceso, se ha identificado como un aporte propio del juez constitucional el concebir los principios que lo rodean bajo el principio *numerus apertus*, es decir, que no se restringen a las clasificaciones o enumeraciones que las normas le han otorgado, sino que pueden ser enriquecidos con nuevas modalidades o formas de expresión, de acuerdo con cada caso concreto.

En tal sentido, la Sala Constitucional costarricense ha perfilado en su jurisprudencia los alcances del debido proceso, sujetos en forma exclusiva al control de constitucionalidad y no como sustituto de la competencia de la jurisdicción común. Se debe entender, entonces, que el control de legalidad ejercido por la Sala no constituye una doble instancia, sino que ha de entenderse en este contexto: dedicada exclusivamente al control de legalidad constitucional.

En relación con los principios de igualdad ante la ley y de no discriminación de la persona, los Tribunales Superiores de Trabajo han reiterado su criterio, con plenitud de respeto al bloque de legalidad que conforman los derechos humanos.

Ahora bien, no obstante el andamiaje institucional y jurídico que garantiza la accesibilidad a la justicia laboral, se identifica un obstáculo para el acceso pleno en la medida en que la ciudadanía y los operadores jurídicos que la representan pretenden encontrar en la Sala Constitucional la solución de conflictos que son propios de la legislación común. En este sentido, la Sala se ve abarrotada de una cantidad excesiva de casos, que en gran cantidad debe rechazar, con lo cual la persona demandante obtiene como resultado un atraso mayor en la resolución final, o bien la prescripción o caducidad de su derecho, en virtud del tiempo que invirtió en una fallida concurrencia ante esta Sala. Ello sugiere una probable falta de información y formación, en cuanto a los alcances estrictamente constitucionales de esta instancia.

Adicionalmente, se deduce de esta concurrencia masiva a la Sala Constitucional que la mora judicial -el tiempo extenso que los tribunales comunes se ven obligados a tomar para resolver los casos propios de su materia- hace que los demandantes, en forma errónea, crean que la Sala va a resolver con plena competencia.

Resulta que múltiples reclamos realizados por la vía del amparo son rechazados, ya que escapan al control de legalidad propio de la Sala, en tanto se refieren a un asunto de mera legalidad propio de la legislación común, que tiene que ser dirimido en tribunales o vías legales distintas a la constitucional. Como se ha señalado, este aspecto escapa a la ciudadanía común y, dentro de ella, a muchas personas trabajadoras que tratan de acceder a la justicia laboral reclamando asuntos ante la Sala que no son de su competencia.

## El Salvador

En el marco salvadoreño los obstáculos se presentan en la implementación de la legislación, en el ámbito práctico, y no en las formulaciones normativas. El principal obstáculo se encuentra en la invisibilización de los sectores con necesidades particulares, en la anulación de las diversidades humanas y de las especificidades de enfoques, políticas y acciones que estos requieren.

## Guatemala

La legislación guatemalteca es abundante en materia de derecho laboral, teniendo un carácter tutelar para las personas trabajadoras. La Constitución Política otorga un trato preferente a estas personas, con el objeto de equilibrar las desigualdades económicas desfavorables a ellas, y hace una consideración especial en relación con las condiciones de las personas trabajadoras agrícolas.

Con este propósito, el texto, en algún caso, puede convertirse en discriminatorio. Véase por el ejemplo el caso del inciso “n” del artículo 102 constitucional, relacionado con derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo: el artículo señala la preferencia que se debe dar a los trabajadores guatemaltecos en relación con los extranjeros.

Asimismo, el artículo 103 de la Constitución estipula que “todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa”, lo que implica que los tribunales que atienden asuntos laborales tendrían que ser especializados y dedicados con exclusividad a este tipo de casos. Esto contradice la práctica, ya que únicamente existen once tribunales dedicados exclusivamente a asuntos laborales, cantidad que resulta insuficiente para el número de casos que tienen que resolver.

La instancia administrativa, como la Inspección General de Trabajo, y las instancias legales, como los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, no cumplen adecuadamente con sus funciones, ya que no accionan en forma objetiva y oportuna para resolver las demandas de las personas trabajadoras. Con base en lo anterior, se hace necesario iniciar un proceso de fortalecimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y de todo el sistema de justicia laboral, con énfasis en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

La disposición de la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, según la cual la imposición de sanciones económicas a las empresas que cometan faltas administrativas le corresponde única y exclusivamente al sistema de justicia, y que por tanto solo los Tribunales de Trabajo pueden dictar medidas de esa naturaleza, limita la defensa de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Los decretos emitidos en la materia por el Congreso de la República se suman a la legislación vigente que existe en Guatemala. Beneficios como la Ley Reguladora del Aguinaldo, la Ley de Bonificación Incentivo y la Ley del Bono Anual, han venido a resultar en beneficios adicionales para las personas trabajadoras.

Los grupos que han sufrido mayor exclusión a través de los años son las mujeres y la población indígena; esta última vive en condiciones de pobreza extrema en el interior del país. A pesar de ello, las denuncias por asuntos de trabajo presentadas a la Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala representan un porcentaje muy bajo, lo cual puede indicar que este segmento poblacional no denuncia la violación de sus derechos laborales.

Ahora bien, en el departamento de Guatemala, que se ubica en el área metropolitana, se dan condiciones de menor exclusión en el acceso a la justicia que en el interior del país. Esto podría explicarse a partir de dos factores. El primero, es la mayor concentración de los Juzgados de Trabajo en este departamento, lo cual haría, al menos teóricamente, más accesible la justicia a las personas demandantes. El segundo factor podría atribuirse a que un porcentaje menor de la población que vive en esta área es indígena y analfabeta, esto último podría suponer un mayor acceso a la información y a los procesos existentes. Finalmente, debe señalarse que un indicador susceptible de tomarse en cuenta es que, justamente, es en el área metropolitana en donde se presenta la mayor parte de las denuncias por violaciones a los derechos de las personas trabajadoras.

## Honduras

En el análisis de las situaciones de discriminación se deben considerar aspectos que trascienden el ámbito jurídico. Es decir, el análisis que se realiza debe verse en relación con la marginalidad social, la exclusión, las limitaciones para acceder a la educación, entre otros factores.

Para determinar la existencia de la discriminación laboral, habrá que analizar datos estadísticos y casos específicos presentados ante instituciones como el Comisionado Nacional de Derechos Humanos,

el Ministerio Público, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social e instituciones que atienden y dan protección a grupos discriminados.

Ahora bien, en la identificación de la jurisprudencia laboral existente en Honduras nos encontramos con una limitación institucional: la dificultad de acceder a la sistematización de la información en la materia requerida. A este respecto, se sugiere que las instituciones relacionadas con estos temas lleven a cabo alianzas, y que logren movilizar recursos económicos y técnicos para apoyar la consolidación de un sistema de información que pueda contener datos de casos presentados, así como jurisprudencia generada, de forma tal que pueda ser utilizada para la toma de decisiones y el análisis académico-investigativo.

### República Dominicana

En este país tanto el marco jurídico como el institucional se han visto significativamente fortalecidos en los últimos quince años. La mayor parte de los avances destacados (mejoras institucionales, creación de departamentos y tribunales, capacitación, etc.) ha beneficiado, en general, a la población trabajadora. No obstante, persisten obstáculos, siendo el origen de algunos de naturaleza institucional, mientras que otros tienen como base la condición de cada persona, por su particular vulnerabilidad. Estos obstáculos son enfrentados de manera general por toda la población trabajadora. Sin embargo, afectan más agudamente a quienes pertenecen a grupos en condiciones particulares de vulnerabilidad -como las mujeres, las personas trabajadoras migrantes o rurales, personas de escasos recursos etc.-, grupos que tradicionalmente han encontrado mayores obstáculos en el acceso a la justicia laboral.

El informe nacional de República Dominicana clasifica diversas barreras en el acceso a la justicia laboral de tres grupos, a saber, mujeres trabajadoras, personas trabajadoras migrantes, personas con VIH/Sida y personas trabajadoras con discapacidad.

Con respecto a las mujeres, la principal barrera identificada en el acceso a la justicia laboral es de naturaleza sociocultural. Esta se asocia con el doble rol que asumen, pues transitan entre trabajar y cuidar a sus hijos e hijas y, por tanto, no tienen tiempo ni energía para exigir sus derechos. Además de esta realidad, en la práctica, el tener que pedir permisos para llevar a cabo las diligencias respectivas puede hacerlas ver como conflictivas dentro de sus lugares de trabajo, factor que puede poner en riesgo su empleo. Esta realidad puede desmotivar a las mujeres para acudir al sistema en procura del reclamo de sus derechos laborales.

Por otro lado, las personas trabajadoras migrantes, con frecuencia, enfrentan obstáculos para hacer cualquier tipo de reclamación. Por ejemplo, el desconocimiento de los procedimientos e instituciones a los que tienen que acudir. En no pocos casos, el obstáculo surge por el propio temor a iniciar un proceso laboral, ya que se encuentran trabajando sin el permiso correspondiente. Además, la vulnerabilidad extrema en que se encuentra la mayoría -por su estatus migratorio irregular en el país, la falta de documentación personal, la informalidad en la contratación y la ausencia total de acceso a la seguridad social- dificulta la exigibilidad de derechos laborales. A ello se suma el temor de ser denunciados o denunciadas ante las autoridades migratorias, lo que los lleva a aceptar cualquier trabajo, incluso bajo condiciones violatorias de derechos laborales.

Un problema que enfrentan estas personas trabajadoras es la realización de pruebas para el diagnóstico de infección por el VIH, prohibidas tanto por el Código de Trabajo vigente como por la Ley 55-03. Si bien la Secretaría de Estado de Trabajo ha intentado difundir en las empresas esta prohibición, de manera que no se realicen pruebas “disfrazadas”, la práctica parece subsistir. Tales pruebas involuntarias son realizadas por numerosas empresas, como lo refleja un estudio realizado por la organización *Human Rights Watch*, en el que se citan estudios y testimonios que evidencian

la realización de pruebas a mujeres candidatas a puestos de trabajo, específicamente en el sector de turismo y en la industria manufacturera para la exportación<sup>31</sup>.

Ahora bien, el principal obstáculo enfrentado por las personas con discapacidad en el ámbito laboral se da en torno a la accesibilidad al empleo, dado que una cantidad significativa de empleadores y empleadoras, al elegir entre dos candidatos con el mismo perfil, se inclinan por aquella persona sin discapacidad. Prueba de las dificultades para acceder al trabajo es que aproximadamente más del 85% de las personas con discapacidad no están incorporadas en el mercado laboral local<sup>32</sup>.

Quienes acceden al empleo encuentran numerosos obstáculos. A menudo reciben un salario menor por igual trabajo, tienen un nivel más restringido de acceso a la información (especialmente en el caso de personas con discapacidad visual o auditiva) y no tienen a su disposición condiciones físicas o servicios especiales de atención para el acceso a la justicia<sup>33</sup>.

Al ver la región en su conjunto, se comienzan a identificar barreras que limitan un acceso a la justicia pronto y oportuno. Algunas de estas se vinculan con el acceso a la información o conocimiento de la jurisprudencia en materia de discriminación laboral. Asimismo, se observa un vacío de sentencias relacionadas con el acceso a la justicia laboral para grupos discriminados.

Debe señalarse que el hecho de que exista mucha legislación en materia de discriminación laboral, pero poca jurisprudencia, hace pensar en la existencia de barreras que no permiten a estos grupos discriminados acceder a la justicia. El que no exista jurisprudencia en materia de discriminación y acceso a la justicia laboral no quiere decir que los derechos laborales no sean violados en la región; por el contrario, nos da una señal de que no solo estos derechos están siendo violados, sino también lo está siendo otro derecho fundamental: el derecho de acceso a la justicia.

---

31 Human Rights Watch. (2004). *Una Prueba de Desigualdad, Discriminación contra Mujeres Viviendo con VIH en la República Dominicana*. Vol. 16, No. 4(b). Nueva York. P-p. 20 y ss.

32 Resulta oportuno señalar que se encuentra depositado en el Congreso Nacional un Proyecto de Ley que modifica la Ley de Discapacidad, el cual prevé, como medida de discriminación positiva para el acceso al empleo de personas con discapacidad, una cuota mínima de contratación, tanto en el sector público como en el privado (5% para el Estado y 2% para el sector privado).

33 PNUD. (2005). *Manual de políticas públicas para el acceso a la justicia. América Latina y el Caribe*. Buenos Aires. Pag. 14.