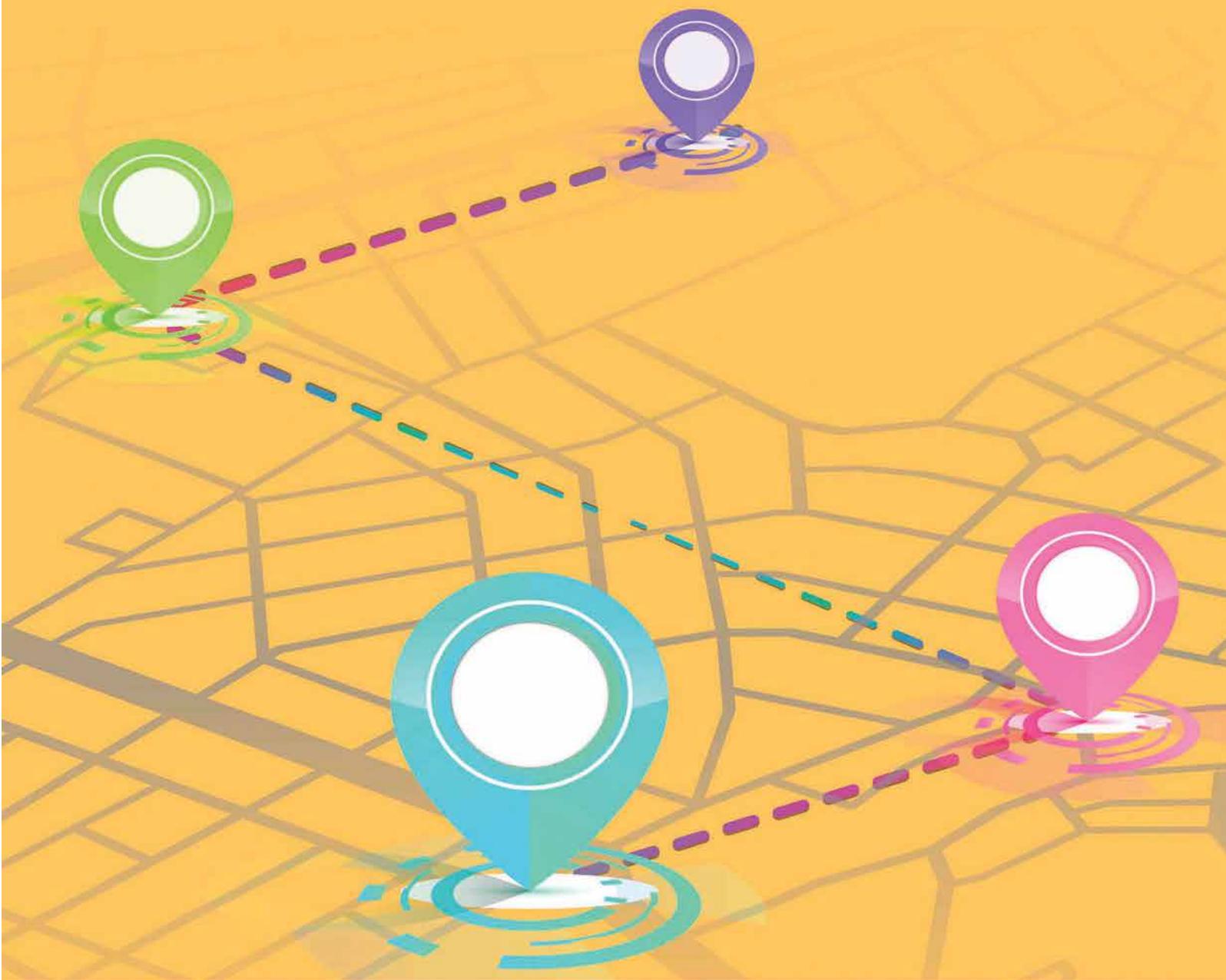


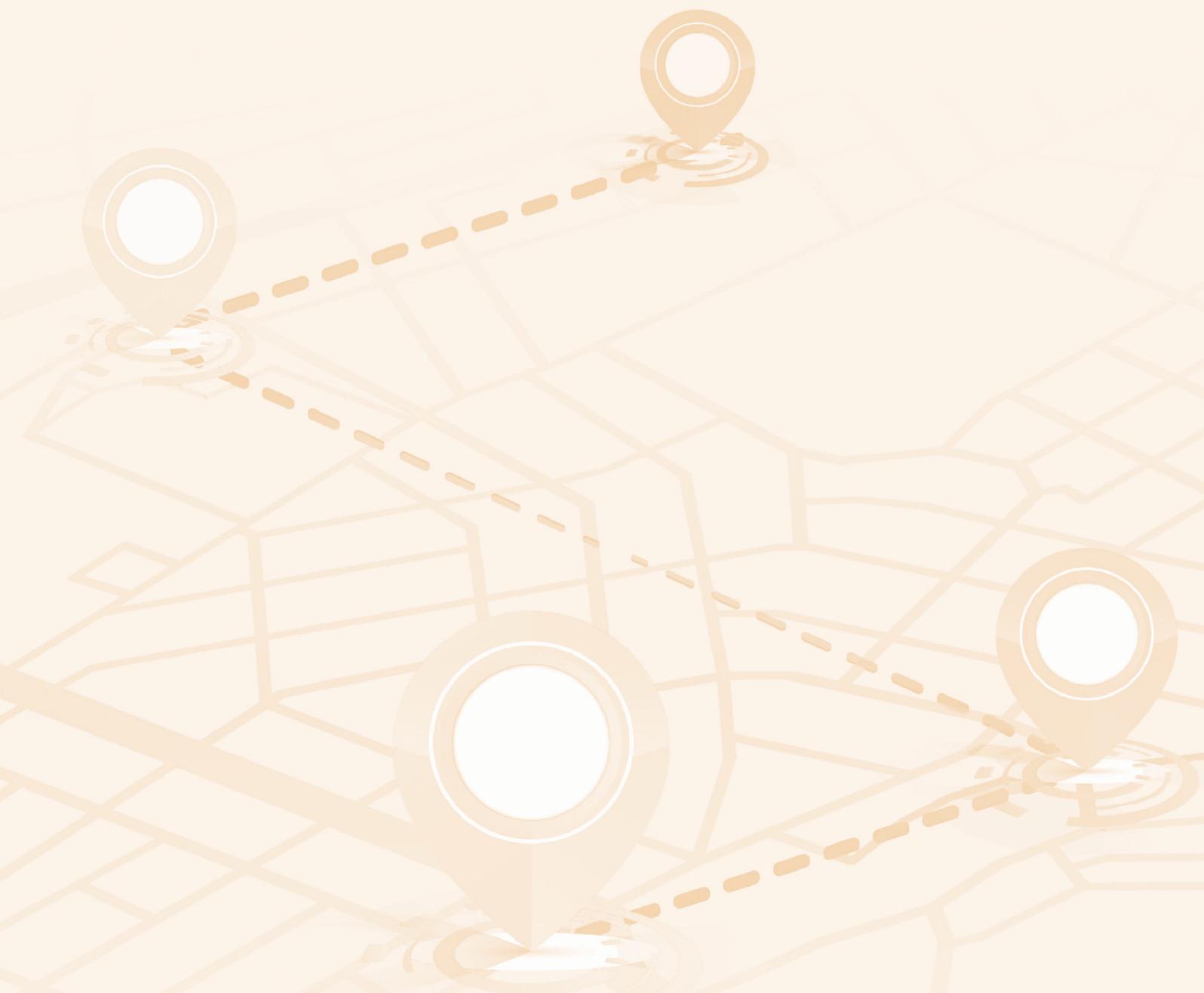
Estado de la justicia laboral en Centroamérica

Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua



Estado de la justicia laboral en Centroamérica

Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua



La elaboración y publicación de este informe ha sido posible gracias a la asistencia técnica y financiera de Ministerio Federal Alemán de Cooperación y Desarrollo (BMZ), Iniciativa Cristiana Romero (CIR), y Fundación para una Sociedad Justa (FJS). El contenido es responsabilidad exclusiva de ORMUSA.

Estado de la Justicia laboral en Centroamérica. Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua.
Copyright © ORMUSA 2021.

Coordinación
Silvia Urquilla Pérez
Coordinadora, Programa Justicia Económica y Laboral

Equipo de Investigación:
Karla María Molina Ciriani
Anallansy Ivette Contreras García

Colaboradoras:
Xiomara Elizabeth Montiel Bonilla
Jeannette Noemy Villalta Avalos
Jennifer Tatiana Solis Orellana

Diseño de portada
Marco Molina

Revisión final
Jeannette Urquilla
Directora Ejecutiva, ORMUSA

Diagramación e impresión
Impresos Continental S.A. de C.V.
Junio 2021

Se autoriza el uso de la información aquí contenida, siempre y cuando se haga la respectiva cita de fuente.

Sugerencia de cita: ORMUSA 2021, Estado de la justicia laboral en Centroamerica. Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua.

Índice

Contenido	Página
Siglas y abreviaturas	7
Presentación	9
Introducción	11
I. Metodología.	14
II. Contexto actual del sistema de administración de justicia laboral en la región . . .	32
2.1. Información general.	32
2.2. Antecedentes históricos de la justicia laboral	47
2.3. Marco normativo y características generales del sistema de justicia laboral	52
2.4. Marco normativo	55
2.5. Reglas sobre la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo y de otros instrumentos internacionales	59
2.6. Reglas para la ratificación y suscripción de convenios de OIT	61
III. Análisis comparativo de la normativa laboral	62
3.1. Fundamento legal, competencias, composición y cantidad de juzgados, que administran la justicia laboral en cada país	62
3.2. Fundamento legal, competencias, composición y distribución de personal responsable en sede administrativa	71
3.3. Planta judicial, grado de especialización y carga procesal laboral	83
3.4. La carrera judicial: Ingreso, Estabilidad, Remuneraciones, Ascensos y Capacitación	105
3.5. Salario de las personas juzgadoras en la judicatura laboral.	111
3.6. Infraestructura y medios materiales	115
3.7. Efectividad de los mecanismos de solución de conflictos.	116
3.8. Competencia de la administración de justicia laboral	123
3.9. Características del proceso judicial laboral.	130
3.10. Principales y recientes modificaciones a la normativa en materia laboral de los países en estudio	172
IV. Principales problemas y deficiencias del sistema de administración de justicia laboral en la región	183
4.1. La mora judicial.	183
4.2. Existencia de una ley procesal laboral autónoma.	185
4.3. Justicia laboral especializada en todas las instancias hasta la casación	187
4.4. Incorporación de oralidad en el proceso laboral, garantizando la concentración e intermediación. (Versus sistemas eminentemente escritos).	197

4.5.	Existencia de procedimientos especiales para contiendas de menor cuantía	198
4.6.	Disponibilidad de modalidades especiales para la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo y medidas específicas para grupos en situación de mayor vulnerabilidad	201
4.7.	Mecanismos alternos de solución de conflictos: Conciliación	208
4.8.	Relevancia de la función de inspección de trabajo	215
4.9.	Jurisprudencia como herramienta para integrar el derecho y dar continuidad y totalidad al ordenamiento jurídico.	218
4.10.	Utilización de las nuevas tecnologías	220
4.11.	Suficiencia de la infraestructura física, recursos materiales y humanos	224
4.12.	Aplicación directa por los tribunales de los Convenios Internacionales	232
4.13.	Obstáculos dentro del Proceso Laboral Ordinario	233
V.	Principales desafíos y obstáculos de tipo legal, socioeconómico y cultural, que tiene la población trabajadora especialmente las mujeres para el acceso a la justicia laboral	241
5.1.	Falta de confianza y credibilidad en la institucionalidad pública	241
5.2.	Dificultades para conciliar responsabilidades familiares y laborales con la tramitación de procesos administrativos y judiciales	244
5.3.	La falta de recursos económicos para alcanzar la justicia laboral	246
5.4.	Falta de empatía y sensibilidad de las personas servidoras públicas.	251
5.5.	Conocimiento limitado de la población trabajadora sobre sus derechos y sobre mecanismos legales para su efectividad	254
5.6.	Excesiva burocracia en la tramitación de procedimientos administrativos en el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)	257
5.7.	Ausencia de garantías de protección frente a represalias por demandas judiciales o administrativas laborales	257
VI.	Consideraciones finales.	262
6.1.	Avances y retrocesos normativos, judiciales y administrativos en materia laboral de los 4 países en estudio	262
6.2.	Existencia de una ley procesal laboral autónoma.	265
6.3.	Justicia laboral especializada en todas las instancias hasta la casación	266
6.4.	Existencia y acceso a programas permanentes de formación para operadores/as de justicia laboral	267
6.5.	Existencia de procedimientos especiales para contiendas de menor cuantía	268

6.6.	Disponibilidad de modalidades especiales para la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo y medidas específicas para grupos en situación de mayor vulnerabilidad	269
6.7.	Mecanismos alternos de solución de conflictos: Conciliación	270
6.8.	Relevancia de la función de inspección de trabajo	270
6.9.	Utilización de las nuevas tecnologías	271
6.10.	Suficiencia de la infraestructura física, recursos materiales y humanos	272
6.11.	Aplicación directa por los tribunales de los Convenios	273
6.12.	Gratuidad como un simbolismo	273
6.13.	Ejecución de sentencias	273
6.14.	Ausencia de criterios institucionales estandarizados	274
6.15.	Dificultades de la parte actora para aportar prueba	274
6.16.	Interpretación gramatical y literalista de la normativa laboral	275
6.17.	Principales desafíos y obstáculos de tipo legal, socioeconómico y cultural, que tiene la población trabajadora especialmente las mujeres para el acceso a la justicia laboral	275
VII.	Referencias bibliográficas	277

Siglas y abreviaturas

Siglas	Significado
AFP	Administradora de Fondos de Pensiones
ALC	América Latina y el Caribe
AMES	Asociación Mujeres en Solidaridad
art.	artículo
BCH	Banco Central de Honduras
Belem do Pará	Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer
BM	Banco Mundial
CADPI	Centro para la Autonomía y Desarrollo de los Pueblos Indígenas
CAL	Centro de Atención Legal de ORMUSA
CEDAW	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en Inglés)
CEDIJ	Centro Electrónico de Documentación e Información Judicial
CEDIJ	Centro Electrónico de Documentación e Información Judicial
CEDM	Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres
CEJIL	Centro para la Justicia y el Derecho Internacional
CELADE	Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIDEJ	Centro de Información Desarrollo y Estadísticas Judicial
CIDH	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
Cn	Constitución de la República
CNJ	Consejo Nacional de la Judicatura
CNSM	Comisión Nacional del Salario Mínimo
CODEMUH	Colectiva de Mujeres Hondureñas
COVID-19	Corona-virus disease 2019, enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2
CP	Código Penal
CPrCM	Código Procesal Civil y Mercantil
CPrT	Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social
CSJ	Corte Suprema de Justicia
CT	Código de Trabajo
DGIT	Dirección General de Inspección del Trabajo
DIGESTYC	Dirección General de Estadística y Censos de El Salvador
DL	Decreto Legislativo
DO	Diario Oficial
EHPM	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
FUNIDES	Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social
GRUN	Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional
GTQ	Quetzal
HNL	Lempira

IAIP	Instituto de Acceso a la Información Pública
IDH	Índice de Desarrollo Humano
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
INAM	Instituto Nacional de la Mujer
INB	Ingreso Nacional Bruto
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
INETER	Instituto Nicaragüense de Estudios Territoriales
INIDE	Instituto Nacional de Información de Desarrollo
INSS	Instituto Nicaragüense de Seguridad Social
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
LCAM	Ley de la Carrera Administrativa Municipal
LCJ	Ley de la Carrera Judicial
LEIV	Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
LIE	Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres
LOFSTPS	Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social
LOJ	Ley Orgánica Judicial
MIPYMES	Micro, medianas y pequeñas empresas
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social
N.º	Número
NIO	Córdoba
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIR	Oficina de Información y Respuesta
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OML	Observatorio de Mercados Laborales de Honduras
ONU	Organización de las Naciones Unidas
Ord.	Ordinal
ORMUSA	Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
PET	Población en Edad de Trabajar
PGR	Procuraduría General de la República
PIAH	Pueblos Indígenas y Afrohondureños
PIB	Producto Interno Bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PPIA	Plan de Pueblos Indígenas y Afrodescendientes
RACCN	Región Autónoma Costa Caribe Norte Nicaragua
RACCS	Región Autónoma Costa Caribe Sur Nicaragua
SGT	Sistema de Gestión de Tribunales
SICA	Sistema de Integración Centroamericana
STSS	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social
TIC	Tecnologías de la información y la comunicación
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
USD	Dólar Estadounidense

Presentación

La Asociación Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, ORMUSA, es una institución feminista, no partidaria, no religiosa y sin fines de lucro, cuya misión es la de promover la igualdad, la equidad de género y el empoderamiento económico, social y político de las mujeres por medio de acciones de incidencia política, facilitando el acceso a la justicia y el desarrollo local y nacional, desde un enfoque de derechos humanos.

Uno de sus objetivos es potenciar a las mujeres en el respeto y ejercicio ciudadano de sus derechos humanos, laborales y el acceso a la justicia, el cual se impulsa a través del Programa de Justicia Económica y Laboral, cuyo propósito es contribuir al cumplimiento efectivo de los derechos económicos y laborales de las mujeres a nivel local, nacional y regional.

Desde este programa se acompaña a mujeres que laboran en los sectores más frágiles de la economía, en condiciones precarias, donde imperan nuevos mecanismos de violación de sus derechos, vinculados a la globalización económica. Se ofrecen servicios género-sensibles para que puedan acceder a una pronta y cumplida justicia laboral, al tiempo que se realizan acciones de incidencia política y una permanente vigilancia social de la implementación de políticas públicas en esta materia.

Como asociación estamos convencidas que la justicia laboral es un indicador de democracia, en un Estado que se proclama de derecho,

revelando además la importancia que la misma tiene como parte de un modelo de relaciones de producción de un país.

Cuando se trata de la promoción de prerrogativas del motor principal de sus economías como lo es la fuerza laboral, los Estados deben promover el respeto, la correcta aplicación y garantía de los derechos reconocidos para esta población, con especial énfasis en las mujeres trabajadoras que constituyen no solo un importante grupo dentro del mercado laboral, sino también por los sesgos de género que permean las relaciones de trabajo ubicándolas en una posición de vulnerabilidad mayor respecto a los hombres trabajadores.

Para la promoción de un verdadero acceso a la justicia es imprescindible la existencia de sistemas jurídicos modernos que evolucionen y se actualicen de acuerdo a las necesidades y problemáticas de los sectores productivos.

Esto implica categóricamente la vigencia de normativas sustantivas y procedimentales específicas en materia laboral con enfoque de género y una institucionalidad especializada en derechos humanos de las mujeres para dirimir los conflictos que resulten de las relaciones de trabajo.

Es evidente que, en los países centroamericanos, el camino para la aspiración de la justicia laboral no es homogéneo puesto que los avances al respecto difieren de un país a otro. Desde esta investigación se exploran aspectos como: la

mora judicial; la autonomía de la procesal laboral y la especialización de la justicia laboral; la incorporación de oralidad en el proceso laboral; la disponibilidad de modalidades especiales para la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo y medidas específicas para grupos en situación de mayor vulnerabilidad; la utilización de las nuevas tecnologías; así como los obstáculos que representa el proceso laboral ordinario, entre otras.

Frente a esta realidad ORMUSA desea aportar con esta investigación sobre la situación de justicia laboral de cuatro países de Centroamérica: El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua desde una perspectiva de género, desde la cual se brinda información sobre el contexto actual del sistema de administración de justicia laboral en la región identificando sus principales problemas y deficiencias, así como propuestas de mejora.

En este esfuerzo han participado representantes de diferentes instituciones públicas como privadas que han aportado desde sus experticias al proceso investigativo. Por tanto, expresamos nuestro agradecimiento en El Salvador al equipo

del Centro de Atención Legal de ORMUSA, así como a una abogada experta en justicia laboral; al Procurador Adjunto de Derechos del Trabajo, Derechos Reales y Personales, Procesos Administrativos y Amparos y a la jefatura de la Unidad de Defensa de Derechos del Trabajador, ambos de la Procuraduría General de la República, así como a la Jueza Interina del Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador. En Guatemala a la Asociación Mujeres en Solidaridad – AMES y a un ex inspector de Trabajo. En Honduras a la Colectiva de Mujeres Hondureñas – CODEMUH y a la Magistrada de la Corte de Apelaciones del Trabajo de San Pedro Sula.

Deseamos hacer una mención especial al aporte brindado por 3 mujeres trabajadoras de la región que compartieron su experiencia en la búsqueda de justicia laboral en la región, de los países de El Salvador, Guatemala y Honduras.

Finalmente queremos agradecer el apoyo financiero del Ministerio Alemán de Cooperación al Desarrollo Económico (BMZ), iniciativa Cristiana Romero (CIR), Brücke Le pont (BLP) y Fundación para una Sociedad Justa (FJS) por hacer posible este estudio y su publicación.

Introducción

La presente investigación conlleva al análisis del contexto socio económico, político y jurídico de determinados países de la región centroamericana, desde la interrelación de la justicia y el derecho al trabajo. Partiendo de la inequívoca premisa “sin justicia no hay democracia”, lo que indica imperativamente la existencia de un Estado de Derecho donde prevalezca un consolidado, modernizado y fortalecido sistema de administración de justicia laboral. Este, como parte medular de la construcción de un régimen democrático de relaciones de trabajo sobre la base de principios esenciales como: especialización, equidad, justicia, igualdad, no discriminación, entre otros a fin de garantizar y reivindicar los derechos fundamentales como el derecho al trabajo, el cual está íntimamente relacionado con otros como el derecho a una vida digna, a la salud, a la educación, entre otros.

En este orden de ideas, la existencia de un sistema democrático de derechos supone la garantía del acceso a la justicia en pie de la igualdad, sobre todo, para las mujeres que constituyen un grupo poblacional en condiciones de vulnerabilidad. Son las mujeres, quienes a través de la historia han tenido poco o nulo acceso a la justicia, siendo dicho acceso esencial para la protección de todos sus derechos, procurando así su bienestar y desarrollo, lo que efectivamente se traduce en progreso sostenible para un país.

La teoría sostiene que el acceso efectivo a la justicia “constituye el requisito más básico – el derecho humano más fundamental- en

un sistema legal igualitario moderno que pretenda garantizar y no solamente proclamar los derechos de todos, en tanto que la sola titularidad de derechos carece de sentido si no existen mecanismos para su aplicación efectiva” (Cappelletti, Mauro y Bryant Garth, 1996).

Al respecto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) “...ha subrayado a través de sus recomendaciones y sentencias que, no solo es el hecho de tener tribunales, sino que se trata de eliminar barreras que impidan el acceso a ellos, tener una resolución en tiempo que revindique el agravio sufrido. El Sistema Interamericano de Derechos Humanos ha afirmado que, no es la existencia formal de los recursos lo que demuestra la debida diligencia, si no que estén disponibles y sean efectivos. El objetivo perseguido es que no existan retardos injustificados, que no se deniegue la justicia o, no se suscite algún otro suceso que impida el debido acceso a un recurso judicial” (Carranza de Moreno, Maura Paola y Reyes Landaverde, Ana Mercedes, 2019).

El acceso a la justicia laboral se entiende como: “El derecho de toda persona sin distinción de sexo, raza, edad, identidad sexual, ideológica, política o creencias religiosas, a obtener una respuesta satisfactoria a sus necesidades jurídicas por medio de toda clase de mecanismos eficaces que permitan solucionar un conflicto laboral” (Carnelutti, Francesco, 1971).

Por tanto, el proceso judicial laboral se convierte en el instrumento por el cual los derechos

laborales enunciados en la normativa de trabajo se materializan en derechos efectivos. Estos procesos deben ser especializados, eficaces, sencillos, sumarios y otorgar debida reparación ante la vulneración de derechos laborales; además, deben comprender reglas especiales que refuercen la protección a trabajadores y trabajadoras, es decir, deben tener como características la abreviación de plazos procesales, la concentración de los trámites, garantías de protección, entre otras prerrogativas.

Asimismo, la Recomendación general número 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia, determina que el derecho al acceso a la justicia “es un elemento fundamental del Estado de Derecho y la buena gobernanza, junto con la independencia, la imparcialidad, la integridad y la credibilidad de la judicatura, la lucha contra la impunidad y la corrupción, y la participación en pie de igualdad de la mujer en la judicatura y otros mecanismos de aplicación de la ley. El derecho de acceso a la justicia es pluridimensional. Abarca la justiciabilidad, la disponibilidad, el acceso, la buena calidad, el suministro de recursos jurídicos para las víctimas y la rendición de cuentas de los sistemas de justicia” (ONU - Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 2015).

Ante tal razonamiento y partiendo del objetivo principal del estudio, referido a revelar la situación de justicia laboral de cuatro países

de Centroamérica: El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua, desde una perspectiva de género, se utilizaron diversas técnicas de investigación documental y de campo, cualitativas y cuantitativas, como entrevistas, encuestas, revisión bibliográfica y normativa, análisis descriptivo y comparativo a partir del contexto socioeconómico político, demográfico y jurídico de los países en estudio, considerando que son los métodos más idóneos debido a su alcance.

En este sentido se evidencian aspectos como:

- Referencias estadísticas de procesos laborales administrativos y judiciales de las diferentes instituciones con competencia en materia laboral de los cuatro países en estudio, reflejando con ello la cultura de denuncia y exigencia de los derechos laborales, tipos de resoluciones judiciales y administrativas, lo cual da una muestra del acceso a la justicia laboral existente en la región.
- Contexto actual del sistema de administración de la justicia laboral en los países en estudio.
- Obstáculos normativos, institucionales, socioeconómicos y culturales del acceso a la justicia laboral de las personas trabajadoras al momento de reclamar la reivindicación de sus derechos laborales con especial énfasis en las dificultades relacionadas al género.
- Descripción comparativa respecto a la normativa laboral sustantiva y procesal, competencias de la administración de justicia

³ Carnelutti, Francesco. (1971): Derecho y Proceso. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América, pág. 23

⁴ Naciones Unidas CEDAW/C/GC/33, Distr. general 3 de agosto de 2015 Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer Recomendación general núm. 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia

laboral, características del proceso laboral e instituciones con competencias en el sistema de administración de justicia laboral.

- Principales avances normativos judiciales y administrativos en materia laboral, señalando cambios sustanciales en la legislación, tendientes a garantizar el acceso al empleo y la estabilidad laboral en el sector privado máxime para las mujeres trabajadoras.
- Breve caracterización de la carrera judicial como elemento clave para garantizar la independencia judicial y consecuentemente para un verdadero acceso a la justicia para las personas trabajadoras.
- Apuntes sobre la importancia de la aplicación y utilización de estándares normativos nacionales e internacionales y jurisprudencia para la resolución de conflictos de trabajo.

En definitiva, el acceso a la justicia laboral es un término que, con el tiempo, ha evolucionado favorablemente para la tutela efectiva de los derechos laborales. Por tanto, el acceso a justicia laboral es una condición sine qua non en un Estado democrático de derecho, de ahí la importancia de identificar los obstáculos existentes en la región, analizando el papel de los Estados a través de la institucionalidad pública competente en la protección y garantía de este derecho fundamental. Asimismo, determinar estrategias para la eliminación de barreras y obstáculos existentes que limitan el efectivo acceso a la justicia laboral restringiendo el ejercicio real de la ciudadanía.

I. Metodología.

La presente investigación se desarrolló en el contexto de emergencias provocadas por la pandemia sanitaria de la COVID-19 y la tormenta tropical Eta en la región, las cuales generaron un impacto negativo de gran envergadura en los países en estudio. De acuerdo a la ONU, Nicaragua y Honduras fueron los países más afectados por el paso del huracán Eta (Fernández, David, 2020).

Asimismo, la crisis sanitaria por la COVID-19 que atraviesa el mundo tuvo grandes repercusiones en la salud y la economía de los países mencionados. Lo cual imposibilitó la ejecución de algunos aspectos metodológicos enmarcados en el trabajo de campo.

1.1. Enfoques del estudio

La investigación se realizó desde el Enfoque de Género, es decir, que presta especial atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier ámbito y actividad. Esta perspectiva permite visualizar las relaciones de poder entre los géneros y las causas que generan la subordinación de las mujeres y encontrar mecanismos para superar las brechas existentes. Implica un compromiso personal y colectivo con el reto de modificar la condición y posición de las mujeres y lograr así un desarrollo humano más equitativo a las diferencias entre los sexos.

El enfoque de género: "...surge a partir de la idea de que lo "femenino" y lo "masculino", no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales, como señala Seyla Benhabid, (Amorós, Celia 1995) la existencia sociohistórica de los géneros -que ella denomina

sistema sexo-género- es el modo esencial en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive empíricamente".

La investigación fue realizada bajo el enfoque de género, puesto que se trata de una herramienta que permite aplicar el derecho antidiscriminatorio en los siguientes términos:

- Advierte una realidad con la que analiza e interviene a personas sobrevivientes.
- Permite adecuarse a las necesidades diferenciales y en su justo equilibrio.
- Evita la distorsión y prejuicios.

El enfoque de género aporta una metodología sistemática para analizar el impacto diferenciado de las políticas, programas, proyectos en la vida de los hombres y las mujeres, de tal forma, que el diagnóstico derivado del análisis de género ofrece una mayor precisión y acercamiento a la realidad.

También se consideró el enfoque basado en derechos humanos, orientado a la promoción y protección de los mismos, los cuales tienen un carácter multidimensional e indivisible y constituyen la base fundacional de la visión de dignidad humana.

Este enfoque se basa en cinco principios: participación; rendición de cuentas; no discriminación, igualdad y atención a grupos en situación de mayor vulnerabilidad; empoderamiento y articulación con estándares en derechos humanos (De la Cruz, Carmen, 2007).

Finalmente, la investigación fue abordada desde el enfoque de la interseccionalidad, categoría científica que tiene como objetivo: “revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres [...] El análisis interseccional plantea que no debemos entender la combinación de identidades como una suma que incrementa la propia carga sino como una que produce experiencias sustantivamente diferentes. En otras palabras, el objetivo no es mostrar cómo un grupo está más victimizado o privilegiado que otro, sino descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para que todo el mundo pueda disfrutar sus derechos humanos” (Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo, 2004).

1.2. Objetivos

Los objetivos propuestos fueron:

Objetivo general

Contar con una investigación sobre la situación de justicia laboral de cuatro países de Centroamérica: El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua desde una perspectiva de género.

Objetivos específicos

- Conocer el contexto actual del sistema de administración de justicia laboral en la región.
- Identificar los principales problemas y deficiencias del sistema de administración de justicia laboral en la región.
- Recopilación y análisis de datos estadísticos de procesos laborales administrativos y judiciales de las diferentes instituciones nacionales y regionales con competencia en materia laboral.
- Realizar un análisis comparativo de: la normativa laboral, competencias de la administración de justicia laboral, las características del proceso laboral y las instituciones con competencias en el sistema de administración de justicia laboral en los 4 países de Centroamérica.
- Identificar los principales desafíos y obstáculos (legales, socioeconómicos y culturales) que tiene la población trabajadora especialmente las mujeres para el acceso a la justicia laboral.
- Identificar los principales avances normativos, judiciales y administrativos en materia laboral de los 4 países en estudio.

1.3. Operativización de las variables

En un primer momento se definió el alcance de los objetivos específicos y a partir de ellos, se operativizaron las variables de estudio detalladas en la tabla 1:

Tabla 1. Operativización de variables

Objetivo.	Variable.	Desagregaciones.	Técnicas de investigación.
<p>Conocer el contexto actual del sistema de administración de justicia laboral en la región.</p>	<p>Resumen sobre información general del país: datos políticos, sociales, económicos y demográficos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema político. • Organización territorial. • Población: número de habitantes, densidad poblacional, distribución por sexo, por zona, si está disponible se hará referencia a población indígena. • Datos como: esperanza de vida; tasa de alfabetismo. • Fuerza de trabajo: población en edad de trabajar, población ocupada y tasa de desempleo. • Breve caracterización de la economía. • Producto Interno Bruto. • Incidencia de la pobreza. • Índice de Desarrollo Humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio bibliográfico. • Solicitud de información a través de mecanismos de acceso a la información pública (si es aplicable): Ley sobre Acceso a la Información Pública (Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 2007); Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Congreso Nacional de la República de Honduras, 2006); Ley de Acceso a la Información Pública (Congreso de la República de Guatemala, 2009) y Ley de Acceso a la Información Pública (Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, 2011a).
	<p>Antecedentes históricos de la justicia laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se hará un breve recorrido sobre la evolución de la legislación y la justicia laboral, tanto judicial como administrativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio bibliográfico. • Estudio comparado de legislación.

Objetivo.	Variable.	Desagregaciones.	Técnicas de investigación.
	<p>Marco normativo y características generales del sistema de justicia laboral. Se presentará una caracterización general del Poder Judicial e instancias administrativas de justicia laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A quién compete la administración de justicia. • Principios que rigen la administración de justicia. • Quién ejerce las funciones de administrar justicia (por ejemplo, una Corte Suprema de Justicia). • Funciones de la Administración de Justicia. • Marco normativo. • Descripción breve y general de la estructura del Poder Judicial (Órgano Judicial: salas, cámaras, juzgados, etc.), haciendo referencia a la ubicación de la jurisdicción laboral dentro del marco general. • Descripción breve y general de las funciones de Inspección del Trabajo y Conciliación Administrativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio bibliográfico. • Estudio comparado de legislación.
	<p>Reglas sobre la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo y de otros instrumentos internacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se hará referencia al sistema de incorporación o integración de normas del derecho internacional en cada país de estudio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio bibliográfico. • Estudio comparado de legislación.

Objetivo.	Variable.	Desagregaciones.	Técnicas de investigación.
	Reformas legislativas sustanciales, en los últimos 3 años.	<ul style="list-style-type: none"> • Ratificaciones de tratados internacionales de derechos humanos y reformas judiciales, significativas (avances o retrocesos) para la justicia laboral, especialmente para las mujeres trabajadoras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio bibliográfico. • Estudio comparado de legislación. • Entrevistas semiestructuradas (para complementar información).
Realizar un análisis comparativo de la normativa laboral, competencias de la administración de justicia laboral, las características del proceso laboral y los presupuestos asignados a las instituciones con competencias en el sistema de administración de justicia laboral en los 4 países de Centroamérica.	Fundamento legal, competencias, composición y cantidad de juzgados, que administran justicia laboral en cada país.	<ul style="list-style-type: none"> • Corte Suprema de Justicia. • Tribunales de Apelación. • Tribunales de Menor Cuantía. • Juzgados especializados (de trabajo, de lo laboral, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio bibliográfico. • Estudio comparado de legislación.
	Fundamento legal, competencias, composición y distribución de personal responsable en sede administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Inspección del Trabajo. • Conciliación Administrativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio bibliográfico. • Estudio comparado de legislación.
	Planta judicial, grado de especialización y carga procesal laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de oficinas jurisdiccionales en materia laboral según instancia y tipo de competencia. • Número de jueces que ocupan plazas ordinarias en oficinas de competencia única en materia laboral. • Personal de apoyo que ocupa plazas ordinarias en las oficinas de competencia única en materia laboral según instancia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de información. • Entrevistas semiestructuradas.

Objetivo.	Variable.	Desagregaciones.	Técnicas de investigación.
	La carrera judicial.	<ul style="list-style-type: none"> • Ingreso • Estabilidad • Remuneraciones • Ascensos. • Capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio bibliográfico. • Estudio comparado de legislación. • Solicitud de información. • Entrevistas semiestructuradas.
	Disponibilidad de estadísticas judiciales. Indagando si cuentan con un sistema de registro y procesamiento de la información, así como su difusión y acceso para la población.		<ul style="list-style-type: none"> • Estudio bibliográfico. • Solicitud de información. • Entrevistas semiestructuradas.
	Infraestructura y medios materiales.	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto para el Órgano Judicial. • Presupuesto para la Jurisdicción Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de información. • Entrevistas semiestructuradas.
	Efectividad de los mecanismos de solución de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos alternos de solución de conflictos. • Inspección del trabajo para hacer cumplir la ley. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio bibliográfico. • Estudio comparado de legislación. • Solicitud de información. • Entrevistas semiestructuradas.
	Competencia de la administración de justicia laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • En razón de la materia. • En razón del territorio. • En razón de la cuantía. • Clases de procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio bibliográfico. • Estudio comparado de legislación.
	Características del proceso judicial laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Etapas del proceso ordinario. • Pruebas: ofrecimiento y actuación. • Instancias y recursos. • Grado de oralidad o escrituración. • La conciliación judicial. • La mora judicial, la duración del proceso, utilizando indicadores 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio bibliográfico. • Estudio comparado de legislación. • Entrevistas semiestructuradas.

Objetivo.	Variable.	Desagregaciones.	Técnicas de investigación.
		como: Tasa de resolución; tasa de pendencia; tasa de congestión y duración promedio. <ul style="list-style-type: none"> • Gratuidad o costo del proceso laboral. 	
Principales avances y retrocesos normativos, judiciales y administrativos en materia laboral de los 4 países en estudio.	En este apartado se rescatarán los principales avances y retrocesos en cuanto a la aprobación o derogación de normativa especializada para las mujeres y sobre temas de interés para ORMUSA como: teletrabajo, violencia laboral, cuidados de la vida, etc.		<ul style="list-style-type: none"> • Estudio bibliográfico. • Estudio comparado de legislación. • Entrevistas semiestructuradas.
Principales problemas y deficiencias del sistema de administración de justicia laboral en la región.	Se indagará sobre algunos problemas o deficiencias de la administración de justicia laboral detectados en ejercicios previos de investigación sobre justicia laboral en Centroamérica, analizando si estos han sido superados. También se examinarán nuevos desafíos para la región. Los aspectos centrales son:	<ul style="list-style-type: none"> • La mora judicial. • Existencia de una ley procesal laboral autónoma. • Justicia laboral especializada en todas las instancias hasta la casación. • Incorporación de oralidad en el proceso laboral, garantizando la concentración e intermediación. (Versus sistemas eminentemente escritos). • Existencia de procedimientos monitorios para contiendas de menor cuantía. • Disponibilidad de modalidades especiales 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio bibliográfico. • Estudio comparado de legislación. • Entrevistas semiestructuradas. • Encuesta.

Objetivo.		Desagregaciones.	Técnicas de investigación.
		<p>para la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La conciliación como mecanismo de resolución de conflictos laborales. (Conciliación previa como requisito de procedibilidad. • Carácter rutinario de la conciliación judicial. • Transacciones judiciales que no implican la renuncia de derechos en sentido material. • Jurisprudencia como herramienta para integrar el derecho y dar continuidad y totalidad al ordenamiento jurídico. (Versus jurisprudencia contradictoria y variable). • Existencia de programas permanentes de formación para operadores/as de justicia laboral, con enfoque de derechos humanos y género. • Utilización de las nuevas tecnologías. • Suficiencia de la infraestructura física, recursos materiales y humanos. • Aplicación de los convenios internacionales por parte de los Tribunales. 	

Objetivo.	Variable.	Desagregaciones.	Técnicas de investigación.
<p>Principales desafíos y obstáculos.</p>	<p>Obstáculos de tipo legal, socioeconómico y cultural, que tiene la población trabajadora especialmente las mujeres para el acceso a la justicia laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a información y conocimiento de la población, particularmente mujeres, sobre la normativa laboral y la posibilidad de hacer valer sus derechos. • Condiciones para que la población trabajadora y en especial las mujeres, se informen y tengan orientación sobre el alcance de sus derechos laborales, los procedimientos administrativos, el proceso laboral y las actuaciones judiciales. • Confianza para acudir a la justicia laboral, tanto administrativas como judiciales. • Gratuidad del proceso y acceso a alternativas para suplir costos económicos. • Tiempos adecuados y razonables para la realización de las gestiones (administrativas y judiciales). • Empoderamiento para enfrentarse a su empleador/a en procesos judiciales (juicio individual de trabajo) y administrativos de justicia laboral (inspección de 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio bibliográfico. • Estudio comparado de legislación. • Entrevistas semiestructuradas. • Encuesta.

Objetivo.	Variable.	Desagregaciones.	Técnicas de investigación.
		<p>trabajo y conciliación administrativa).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad y calidez en la atención en instituciones administrativas e instancias judiciales. • Garantías de protección frente a represalias por demandas judiciales o administrativas. • Disponibilidad de apoyo letrado (gratuito) durante los procedimientos administrativos y procesos judiciales en todas las instancias. • Condiciones para la interposición de demandas o solicitudes de inspecciones, como: contar con la prueba necesaria, personas testigas idóneas e identificación del patrono. • Condiciones para la ejecución de la sentencias, acuerdos conciliatorios en sede administrativa y sanciones en el marco de las inspecciones de trabajo. 	

Fuente: elaboración propia.

1.4. Técnicas de Investigación

Debido a la actual situación de emergencia generada por la pandemia por la COVID-19, las técnicas de investigación fueron aplicadas a través de las herramientas que proporciona el internet, generando espacios virtuales para la obtención de información, principalmente se emplearon tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como: correos electrónicos, llamadas telefónicas, utilización de plataformas virtuales como Zoom y formularios de google para la aplicación de la encuesta.

En seguida se detallan las actividades desarrolladas:

1.4.1. Estudio bibliográfico para la definición del marco teórico conceptual y del contexto y estudio comparado de legislación nacional de los países priorizados: El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, para el análisis del marco jurídico e institucional que regula la justicia laboral).

El estudio bibliográfico y normativo se inició el 30 de septiembre de 2020. Para su elaboración se recurrió a búsquedas en sitios web de las instituciones públicas de cada uno de los países priorizados, principalmente del Poder, Órgano u Organismo Judicial; ministerios o secretarías de Trabajo; oficinas responsables de elaborar los estudios estadísticos relacionados con datos demográficos, sociales y económicos del país; instituciones que brindan defensoría pública

gratuita (PGR); así como del Órgano u Organismo Legislativo.

En el estudio bibliográfico se abordaron las siguientes variables:

Objetivo: conocer el contexto actual del sistema de administración de justicia laboral en la región.

- Variable: resumen sobre información general del país: datos políticos, sociales, económicos y demográficos.
- Variable: antecedentes históricos de la justicia laboral.
- Variable: reglas sobre la aplicación de los convenios internacionales de Trabajo y otros instrumentos internacionales.
- Variable: reformas legislativas sustanciales en los últimos tres años.

Objetivo: Realizar un análisis comparativo de la normativa laboral, competencias de la administración de justicia laboral, las características del proceso laboral y los presupuestos asignados a las instituciones con competencias en el sistema de administración de justicia laboral en los cuatro países de Centroamérica.

- Variable: fundamento legal, competencias, composición y cantidad de juzgados, que administran justicia laboral en cada país.
- Variable: fundamento legal, competencias, composición y distribución de personal responsable en sede administrativa.
- Variable: la carrera judicial.

- Variable: disponibilidad de estadísticas judiciales. Indagando si cuentan con un sistema de registro y procesamiento de la información, así como su difusión y acceso para la población.
- Variable: competencia de la administración de justicia laboral.
- Variable: características del proceso judicial laboral.

Objetivo: Principales avances y retrocesos normativos, judiciales y administrativos en materia laboral de los cuatro países en estudio.

- Variable: principales avances y retrocesos en cuanto a la aprobación o derogación de normativa especializada para las mujeres y sobre temas de interés para ORMUSA como: teletrabajo, violencia laboral, cuidados de la vida, etc.

Objetivo: Principales problemas y deficiencias del sistema de administración de justicia laboral en la región.

- Variable: problemas o deficiencias de la administración de justicia laboral.

1.4.2. Estudio de datos estadísticos de procesos laborales administrativos y judiciales de las diferentes instituciones nacionales de los países en estudio (El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua) con competencia en materia laboral.

Las solicitudes de información se realizaron a través de los mecanismos establecidos en las Leyes que regulan el derecho de acceso a información de las personas ciudadanas de cada uno de los países priorizados, las cuales son:

- Ley de Acceso a la Información Pública. DL N.º 534, de fecha 02 de diciembre de 2010, publicada en el DO N.º 70, tomo N.º 391, de fecha 08 de abril de 2011. El Salvador.
- Ley de Acceso a la Información Pública. Decreto N.º 57-2008. Congreso de la República de Guatemala.
- Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. DO La Gaceta, 06 de marzo de 2008. Instituto de Acceso a la Información Pública I. A. I. P. Certificación. Honduras.
- Ley de Acceso a la Información Pública. Ley N.º 621, Aprobada el 16 de mayo de 2007. Publicada en La Gaceta, DO N.º 118 del 22 de junio de 2007. Nicaragua.

A través de los mecanismos de acceso a la información pública, se solicitó información a las siguientes instituciones de cada uno de los países priorizados: Poder, Órgano u Organismo Judicial; Ministerios de Trabajo; e instituciones que brindan defensoría pública gratuita (PGR).

a) Períodos solicitados:

- Enero a diciembre 2018
- Enero a diciembre 2019

b) Desagregaciones solicitadas:

- Mes
- Año
- Tipo de proceso Administrativo (conciliación, inspección de trabajo, mediación) y/o Judicial (solamente Juicio Individual de Trabajo)
- Derecho reclamado (pretensión: indemnización por despido, salarios no devengados, medidas de protección, etc.)
- Tipo de instancia (primera instancia, segunda instancia, sala de lo civil).
- Tipo de competencia (única, especializada, mixta, etc.)

c) Sexo de persona demandante

d) Resultados:

- Cantidad de casos pendientes al inicio del año
- Cantidad de casos ingresados en ese año
- Cantidad de casos resueltos en el año
- Casos pendientes al final del año

e) Duración promedio de los procesos y/o procedimientos

f) Cuantía solicitada y montos recuperados

Tabla 2. Instituciones consultadas

País	Institución requerida
El Salvador	Órgano Judicial.
	Procuraduría General de la República.
	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
Guatemala	Organismo Judicial.
	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
Honduras	Poder Judicial
	Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.
	Defensoría Pública
Nicaragua	Poder Judicial
	Ministerio del Trabajo.
	Defensoría Pública.

Fuente: elaboración propia.

Debido a diferentes factores del contexto de cada país, incluyendo las afectaciones por la pandemia por Covid 19, no se recibió respuesta

de algunas de las instituciones mencionadas, particularmente en el caso de Nicaragua.

1.4.3. Entrevistas virtuales a profundidad a trabajadoras que han activado el Sistema de Administración de Justicia para el reclamo de sus derechos laborales, para identificar desafíos y obstáculos que enfrentan en el acceso a la justicia laboral.

Las entrevistas con personas trabajadoras fueron realizadas a partir del 5 de noviembre de 2020, y las variables indagadas fueron, principalmente, las siguientes:

Objetivo: Identificar los principales problemas y deficiencias del sistema de administración de justicia laboral en la región.

Variable: Problemas o deficiencias de la administración de justicia laboral.

Objetivo: Identificar los principales desafíos y obstáculos para las personas trabajadoras.

Variable: Obstáculos de tipo legal, socioeconómico y cultural, que tiene la población trabajadora especialmente las mujeres para el acceso a la justicia laboral.

Tabla 3. Entrevistas a personas trabajadoras de la región

Entrevistas realizadas a personas trabajadoras de la región en estudio.	
País	Fecha de la entrevista
El Salvador	5 de noviembre de 2020
Honduras	4 de diciembre de 2020
Guatemala	27 de enero de 2021

Fuente: elaboración propia.

1.4.4. Encuesta virtual a trabajadoras y trabajadores, para medir satisfacción en el acceso a justicia laboral.

La encuesta se mantuvo disponible en línea durante el período comprendido entre el 18 de diciembre de 2020 y el 18 de febrero de 2021 y abordó las siguientes variables:

Objetivo: identificar los principales problemas y deficiencias del sistema de administración de justicia laboral en la región.

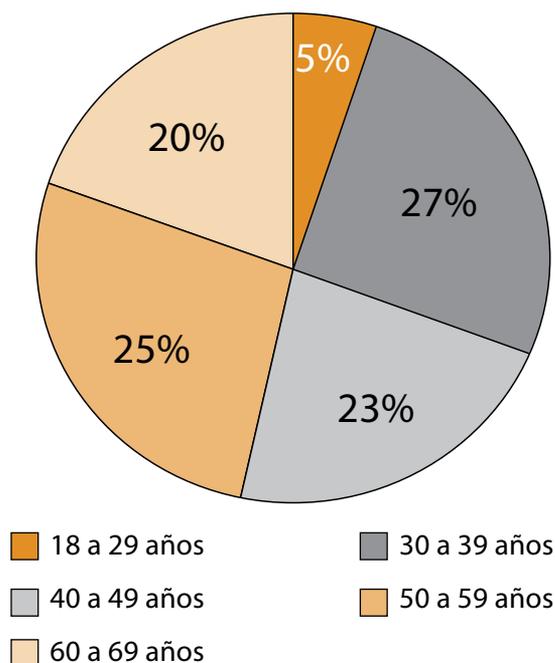
Variable: se indagó sobre problemas o deficiencias de la administración de justicia laboral.

Objetivo: identificar los principales desafíos y obstáculos.

Variable: desafíos y obstáculos de tipo legal, socioeconómico y cultural, que tiene la población trabajadora especialmente las mujeres para el acceso a la justicia laboral.

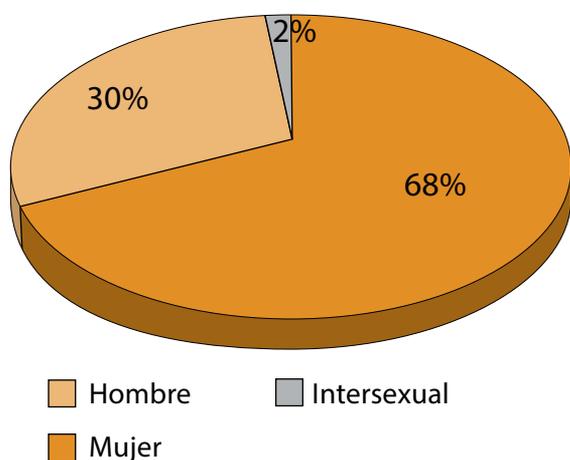
Como puede observarse en la figura 1, la participación por edad de las personas encuestadas es equitativa en los rangos que oscilan entre los 18 y los 59 años, a diferencia del grupo etario entre los 60 y 69 años, que tiene la más baja representación con un 5 %. La población participante en su mayoría fueron mujeres (67.86 %).

Figura 1. Edad de las personas encuestadas



Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

Figura 2. Sexo biológico de las personas encuestadas



Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

Al consultar a las personas sobre su identidad sexual¹ puede observarse que la mayoría son mujeres, pero hay representación de personas gay y trans que suman 12.6 %.

Tabla 4. Identidad sexual de las personas encuestadas

Respuestas	%
Gay	3.6%
Hombre	19.6%
Hombre trans	3.6%
Mujer	67.9%
Mujer trans	5.4%
Total	100.0%

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

En la figura 3 se muestra la población participante según la actividad económica que realizaba al momento de enfrentar el conflicto laboral.

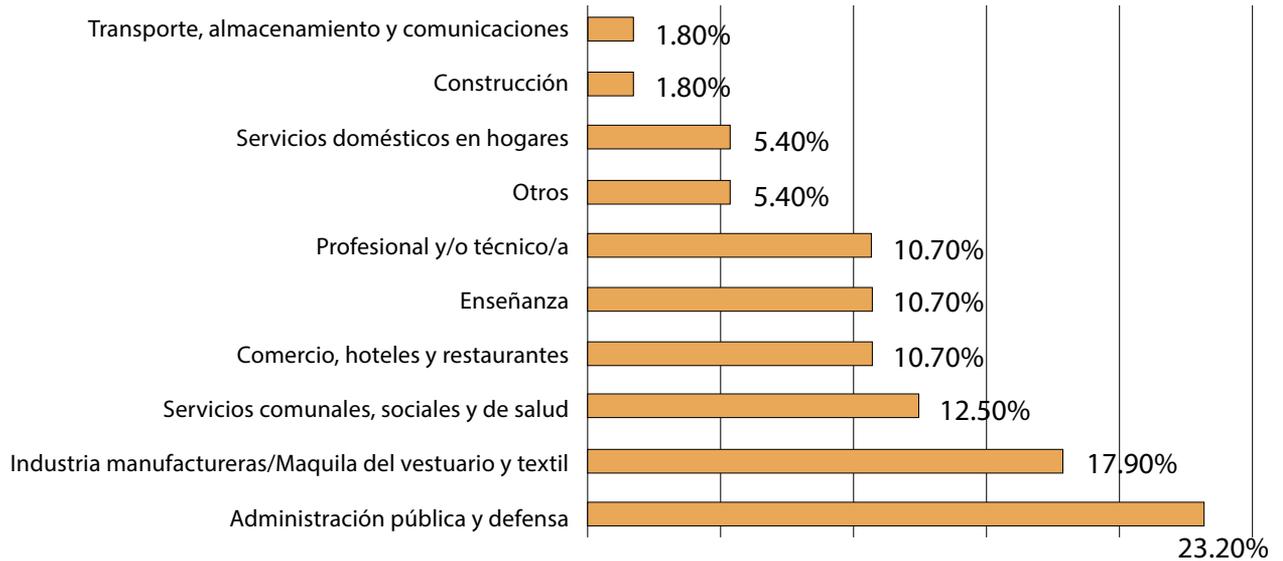
Los resultados revelan que las tres principales actividades son: Administración Pública y Defensa (23.20 %); Industrias Manufactureras / Maquila del Vestuario y Textil (17.90 %) y Servicios Comunes, Sociales y de Salud (12.50 %).

El cuarto lugar lo ocupan en igual porcentajes los siguientes sectores: Profesionales y/o técnicas/os; Enseñanza y Comercio, Hoteles y Restaurantes con un 10.70 % cada uno.

Las actividades con menor porcentaje son: transporte, almacenamiento y comunicaciones y construcción.

¹ La pregunta realizada fue: De las siguientes opciones ¿Con cuál se identifica? Las opciones fueron: Mujer, Hombre, Mujer Trans, Hombre Trans y otras.

Figura 3. Población participante según la actividad económica que realizaba al momento de enfrentar el conflicto laboral

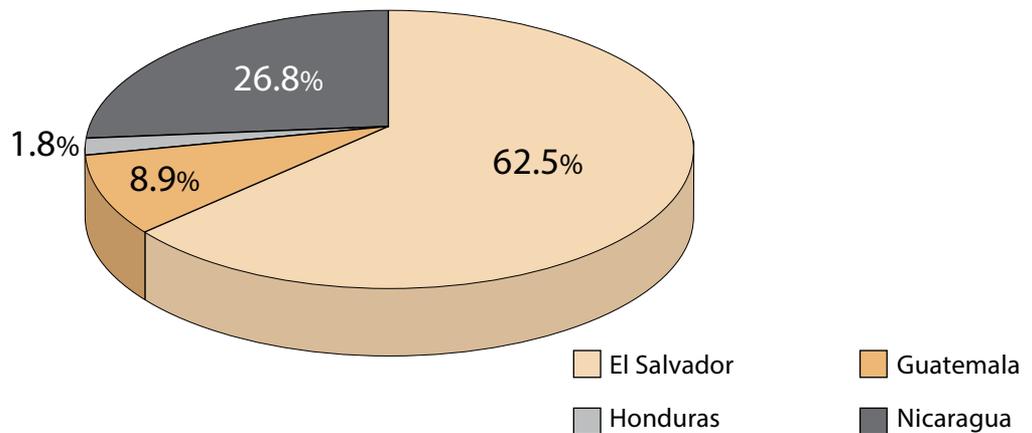


Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

En la figura 4 se constata que la mayoría de personas encuestadas residen en El Salvador (62.5 %), seguido de Nicaragua con el (26.8 %), Guatemala con el (8.9 %) y Honduras con el (1.8 %). El mayor porcentaje de personas

encuestadas se identifican como mestizas o ladinas (83.9 %), y las minorías se distribuyen entre las personas identificadas como indígenas (12.5 %) y afrodescendientes (3.6 %), tal como se presenta en la tabla 5.

Figura 4. Porcentaje de población encuestada por país



Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

Tabla 5. Identidad étnica de las personas encuestadas

Identidad étnica	%
Afrodescendiente	3.6%
Indígena	12.5%
Mestiza o ladina	83.9%
Total	100.0%

Al consultar a las personas sobre el conflicto laboral que enfrentaron, la mayoría respondió que su reclamo consistió, principalmente, en el pago de prestaciones laborales como salario, vacaciones, aguinaldo, entre otras (22.9 %), seguido de quienes respondieron que fue el despido injustificado, el despido por causas políticas o despidos fraudulentos (22.1 %).

Tabla 6. Tipo de conflicto laboral enfrentado por las personas encuestadas

Conflicto laboral que enfrentaron las personas encuestadas	Porcentaje
Pago de prestaciones laborales como: salarios, vacaciones, aguinaldo, entre otras.	22.0 %
Indemnización por despido.	15.0 %
Impugnación de medidas, decisiones o conductas discriminatorias.	14.0 %
Solicitud de medidas de protección o cautelares en caso de violencia, discriminación o riesgo por enfermedad.	11.6
Salarios no devengados por causa imputable al empleador de persona directiva sindical o reintegro.	7.0 %
Pago de prestaciones sociales: salud, pensiones, seguro por desempleo, entre otras.	7.0 %
Salarios no devengados por causa imputable al empleador de persona con enfermedades crónicas o reintegro.	5.8 %
Salarios no devengados por causa imputable al empleador de mujer embarazada o reintegro.	4.7 %
Diligencias de ejecución de arreglos conciliatorios.	4.7 %
Jubilación forzada por el empleador, debido a discapacidad, Traslado a otro puesto de trabajo sin consultar. No se renovó mi contrato de prestación de servicios profesionales.	3.5 %
Despidos por causas políticas.	3.5 %
Acoso sexual.	1.2 %
Total	100%

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

Finalmente, las personas informaron que la primera institución a la cual acudieron a solicitar apoyo en la resolución de su conflicto laboral fue:

Tabla 7. Primera instancia a la que acudieron las personas encuestadas ante conflicto laboral

Primera institución a la que acudió	Porcentaje
Ministerio de Trabajo	44.60 %
Juzgados de lo Laboral	5.40 %
Tribunal del Servicio Civil	3.60 %
Colectiva de Mujeres Hondureñas (CODEMUH)	1.80 %
Jefe inmediato	1.80 %
Juzgado de lo contencioso administrativo	1.80 %
Número de teléfono del Ministerio de Trabajo	1.80 %
Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, ORMUSA	1.80 %
Ninguna	37.50 %
Total	100 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

1.4.5. Entrevistas virtuales semiestructuradas con fuentes claves provenientes del sector gubernamental (judicial y administrativo) y organizaciones sociales que trabajan en el tema.

Las entrevistas fueron solicitadas a las siguientes personas informantes claves:

Tabla 8. Entrevistas con fuentes clave

País	Institución
El Salvador	Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MPTS) Procuraduría General de la República (PGR) Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador-Corte Suprema de Justicia (CSJ) Cámara Primera de lo Laboral-Corte Suprema de Justicia (CSJ) Centro de Atención Legal, ORMUSA Experta independiente
Guatemala	Asociación de Mujeres en Solidaridad, (AMES) Personas expertas independientes
Honduras	Magistrada de la Corte de Apelaciones del Trabajo, San Pedro Sula Colectiva de Mujeres Hondureñas, (CODEMUH)

II. Contexto actual del sistema de administración de justicia laboral en la región

2.1. Información general

En este apartado se dan a conocer datos relacionados con aspectos políticos, sociales, económicos y demográficos de El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, con base, principalmente, en fuentes oficiales.

2.1.1. Sistema político

El sistema político de El Salvador se encuentra establecido en el art. 85 de la Constitución de la República (Asamblea Constituyente, 1983) y se distingue como un sistema pluralista, que se expresa por medio de los partidos políticos que, son el único instrumento para el ejercicio de la representación del pueblo dentro del gobierno. Las normas, organización y funcionamiento están sujetos a los principios de la democracia representativa. La existencia de un partido único oficial es incompatible con el sistema democrático y con la forma de gobierno establecido.

Por su parte, la Constitución Política de la República de Guatemala (Asamblea Nacional Constituyente, 1985) establece, en su art. 140 que *"...es un Estado libre, independiente y soberano, organizado para garantizar a sus habitantes el goce de sus derechos y de sus libertades. Su sistema de gobierno es republicano, democrático y representativo"*. En los arts. 152 al 156 de la misma Constitución Política se ve plasmado que el poder surge del pueblo mismo, esto conforme a las leyes que la regulan, además cita

que los funcionarios tienen una responsabilidad importante para el buen manejo y desarrollo del mismo poder sobre todos sus habitantes.

Honduras tiene un sistema unitario, sistema político que consta de un gobierno único y centralizado, el cual cuenta con una división política de 18 departamentos, y 298 municipios. De acuerdo con la Constitución Política de la República de Honduras (Asamblea Nacional Constituyente, 1982) en su art. 1, "Honduras es un Estado de derecho, soberano, constituido como república libre, democrática e independiente para asegurar a sus habitantes el goce de la justicia, la libertad, la cultura y el bienestar económico y social." Este sistema político tiene su forma de gobierno conforme a lo dispuesto en el art. 4 de la Constitución Política: "La forma de gobierno es republicana, democrática y representativa. Se ejerce por tres poderes: Legislativo, Ejecutivo y Judicial, complementarios e independientes y sin relaciones de subordinación. La alternabilidad en el ejercicio de la Presidencia de la República es obligatoria. La infracción de esta norma constituye delito de traición a la Patria".

Por otra parte, según el art. 6 de la Constitución Política de la República de Nicaragua con sus Reformas Incorporadas (Asamblea Nacional Constituyente, Reforma 2014) Nicaragua es *"...un Estado independiente, libre, soberano, unitario e indivisible"*. Se constituye como un Estado democrático cuya *"democracia se ejerce de forma directa, participativa y representativa"*. De acuerdo a su normativa, es clave la injerencia

libre de la sociedad para la construcción y perfeccionamiento del sistema político, económico y social de la nación, cuyos poderes de gobierno según el art. 129 de la Constitución *“son independientes entre sí y se coordinan armónicamente subordinados únicamente a los intereses supremos de la nación y a lo establecido en la Constitución”*, definiéndolos como: Poder Legislativo, Poder Ejecutivo, Poder Judicial y Poder Electoral.

Es importante mencionar que de acuerdo al art. 131 inciso 3 de la Constitución las listas de candidaturas para cargos electos mediante el voto popular y propuestos por los partidos políticos para diputaciones ante Asamblea Nacional, diputaciones al Parlamento Centroamericano, concejalías municipales y regionales, de acuerdo al principio de proporcionalidad, deben estar integradas por un 50 % de hombres y un 50 % de mujeres, ordenadas de forma equitativa y presentadas de forma alterna; igual relación de género deberá mantenerse entre propiedad y suplencia de los cargos donde los hubiere.

El gobierno actual se identifica como un Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN), en armonía con su vocación de respeto a los derechos humanos, a la paz y la solidaridad, a través del Modelo Cristiano, Socialista y Solidario.

A pesar de que la Constitución nicaragüense reconoce un Estado democrático y de derechos, esta condición es muy cuestionada puesto que según los indicadores de los estados de democracia liberal (Anna Lührmann, Seraphine F. Maerz, Sandra Grahn, Nazifa Alizada, Lisa

Gastaldi, Sebastian Hellmeier, Garry Hindle and Staffan I. Lindberg, 2020), Nicaragua alcanzó un porcentaje de solo 5.8 de 100, en el índice de democracia liberal. De esta forma el país se sitúa entre los Estados menos democráticos de la región americana.

En la tabla 9 se muestra el puesto que ocupa cada uno de los países en estudio, de acuerdo con los indicadores de los estados de democracia liberal.

Tabla 9. Indicadores de democracia liberal, 2020

País	Puesto	Puntaje
El Salvador	76	43.70%
Guatemala	86	39.60%
Honduras	129	19.50%
Nicaragua	170	5.8%

Fuente: Anna Lührmann, Seraphine F. Maerz, Sandra Grahn, Nazifa Alizada, Lisa Gastaldi, Sebastian Hellmeier, Garry Hindle and Staffan I. Lindberg, (2020).

2.1.2. Organización territorial

El Salvador tiene una extensión territorial de 21 040 km² (Oficina de Información Diplomática, 2019a) y se divide en 14 departamentos y 262 municipios, dividido en 4 zonas geográficas: Occidental (Ahuachapán, Santa Ana y Sonsonate); Central (La Libertad, Chalatenango, San Salvador y Cuscatlán); Para-Central (La Paz, Cabañas y San Vicente) y, Oriental (Usulután, San Miguel, Morazán y La Unión) (Ministerio de Economía – DIGESTYC, 2009).

Guatemala “se sitúa en el istmo centroamericano

con una extensión territorial de 108 889 km² y está limitada al oeste y norte por México, al este con Belice y el golfo de Honduras, al sureste con Honduras y El Salvador, y al sur con el Océano Pacífico. El territorio se encuentra integrado por 22 departamentos, los cuales se dividen en 340 municipios. Su capital es la Ciudad de Guatemala".²

La división político-administrativa, comprende 8 regiones, 22 departamentos y 331 municipios. Las regiones son: Región I Metropolitana: Guatemala; Región II Norte (Baja Verapaz y Alta Verapaz); Región III Nororiental (El Progreso, Izabal, Zacapa y Chiquimula); Región IV Suroriental (Santa Rosa, Jalapa y Jutiapa); Región V Central (Sacatepéquez, Chimaltenango y Escuintla); Región VI Suroccidental (Sololá, Totonicapán, Quetzaltenango, Suchitepéquez, Retalhuleu y San Marcos); Región VII Noroccidental (Huehuetenango y Quiché) y Región VIII Petén (Petén).³

La superficie actual de Honduras es de 112 492 km², esto con base en la última delimitación fronteriza entre Honduras y la República

de El Salvador a partir del fallo de la Corte Internacional de Justicia de La Haya en 1992. Honduras está organizado en 18 departamentos y 298 municipios. Este país cuenta con seis regiones geográficas integradas de la siguiente forma: Región Occidental (Ocotepeque, Copán y Lempira); Región Noroccidental (Cortés, Santa Bárbara, y Yoro); Región Nororiental (Atlántida, Colón, Gracias a Dios, e Islas de la Bahía); Región Centro Occidental (Intibucá, Comayagua, La Paz); Región Centro Oriental (Francisco Morazán, El Paraíso, y Olancho) y Región Sur (Choluteca y Valle) (Secretaría de la Defensa Nacional de Honduras, 2005).

Nicaragua es el país más grande de Centroamérica con una extensión territorial total de 130 373.47 km² (INIDE, 2018). Su soberanía jurisdiccional incluye el área de lagos y lagunas que se encuentran dentro del territorio continental y las islas, cayos, arrecifes y bancos adyacentes situados en aguas nicaragüenses del mar Caribe y océano Pacífico, incluido el golfo de Fonseca. Territorialmente está dividida en 15 departamentos, dos regiones autónomas y 153 municipios.

² Sitio web de ONU Guatemala. <https://onu.org.gt/acerca-de-guatemala/>.

³ Sitio web del Organismo Judicial de la República de Guatemala. http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=190&Itemid=514.

Tabla 10. División política administrativa de Nicaragua

División política administrativa de Nicaragua.		
Departamentos	Cabeceras	Nº de municipios
Chinandega	Chinandega	13
León	León	10
Managua	Managua	9
Masaya	Masaya	9
Granada	granada	4
Carazo	Jinotepe	8
Rivas	Rivas	10
Nueva Segovia	Ocotal	12
Madriz	Somoto	9
Estelí	Estelí	6
Jinotega	Jinotega	8
Matagalpa	Matagalpa	13
Boaco	Boaco	6
Chontales	Juigalpa	10
Rio san Juan	San Carlos	6
Región Autónoma del Atlántico Norte	Bilwi	8
Región Autónoma del Atlántico Sur	Bluefields	12
Total	-----	153

Fuente: INIDE, 2018.

2.1.3. Datos sobre Población.

Los países en estudio muestran importantes diferencias en los indicadores de población, siendo El Salvador el que presenta mayor

densidad poblacional y el índice más bajo de masculinidad.

Tabla 11. Índice poblacional y de masculinidad en los países de estudio

País	Habitantes	Densidad poblacional	Mujeres	Hombres	Índice de Masculinidad
El Salvador:	6 765 753*	319 habitantes por km ² **	3 580 830*	3 184 923*	0.89**
Guatemala:	16 858 333***	161.8 habitantes Km ² ****	8 560 570***	8 297 763***	0.97***
Honduras:	9 023 838*****	80.2 habitantes por km ² *****	4 794 218*****	4546.644 *****	0.95 *****
Nicaragua:	6 527 691*****	50 habitantes por km ² *****	3 306 751 *****	3 220 940 *****	0.97 *****

Fuente:

*Ministerio de Economía. DIGESTYC, revisión 2014.

** Ministerio de Economía. DIGESTYC, 2019.

***INE de Guatemala, revisión 2019.

****Oficina de Información Diplomática, 2019b.

*****INE de Honduras, 2018.

*****INIDE, 2018.

En los cuatro países existe presencia de población indígena y/o afrodescendiente, lastimosamente en todos los datos son escasos o incompletos, por lo que podría existir un importante subregistro de esta población.

En El Salvador, las personas identificadas como pertenecientes a los distintos grupos étnicos son aproximadamente 13,310 y representan solo el 0.23 % del total de la población, y estas están divididas de la siguiente manera: el grupo con mayor representación es el Kakawira, población que se encuentra concentrada en el municipio de Cacaopera (93.2 %), departamento de Morazán. Sigue el grupo étnico Nahua-Pipil, el mismo tiene una distribución más amplia en el territorio nacional, aunque el mayor número se encuentra en el departamento de Sonsonate, municipios de Cuisnahuat (20.4 %), Nahuizalco

(7.8 %) y San Antonio del Monte (4.4 %); en La Libertad tienen presencia en San Juan Opico (4.9 %); en el departamento de San Salvador, en los municipios de San Salvador (6.5 %), Panchimalco (7.0 %) y Tonacatepeque (4.4 %). Finalmente, en La Unión, municipio de El Sauce (11.4 %). Con respecto a la población Lenca, se trata del grupo más reducido, aunque también tiene una distribución amplia y se encuentran en La Libertad, municipio de Huizúcar (4.3 %), en Sonsonate, municipio de Sonsonate (4.5 %) y Acajutla (4.5 %); en San Miguel, municipio de Sesorí (13.2 %); en Morazán, municipio de Cacaopera (6.4 %) y San Simón (23.9 %) (Ministerio de Economía - DIGESTYC, 2009).

No existe un censo reciente que dé cuenta de la cantidad y distribución de la población indígena en el país. Con base en los datos disponibles, se calcula que el 0.23 % de la población

salvadoreña es indígena, pero existe discusión sobre este dato, ya que “las organizaciones indígenas representativas de estos pueblos y personalidades del mundo académico salvadoreño cuestionan los resultados del Censo”, del año 2007 y expresan que, en realidad, representan entre el 12 y el 17 % del total de la población del país (CADPI, 2017).

En el año 2014, El Salvador ratificó la reforma al art. 63 de la Constitución de la República (Asamblea Legislativa, 2014), incorporando un nuevo inciso, el cual establece que: “La riqueza artística, histórica y arqueológica del país

forma parte del tesoro cultural salvadoreño, el cual queda bajo la salvaguarda del Estado y sujeto a leyes especiales para su conservación. El Salvador reconoce a los pueblos indígenas y adoptará políticas a fin de mantener y desarrollar su identidad étnica y cultural, cosmovisión, valores y espiritualidad”.

En Guatemala y de acuerdo a los resultados del XII Censo Nacional de Población y VII de vivienda, 2018, la mayoría de la población se identifica como ladina (56.01 %), y el siguiente pueblo más grande está integrado por el pueblo Maya (41.66 %).

Tabla 12. Grupos poblacionales por etnia en Guatemala

Población Total por Pueblos. Guatemala.		
Pueblo	Habitantes	Porcentaje
Maya	6,207,503	41.66%
Garífuna	19,529	0.13%
Xinka	264,167	1.77%
Afrodescendiente/ Creole / Afromestizo	27,647	0.19%
Ladino	8,346,120	56.01%
Extranjero	36,320	0.24%
Total	14,901,286	100%

Fuente: INE Guatemala, revisión 2019.

Los principales grupos étnico son los Ach', Akateco, Awakateco, Chalchiteco, Ch'orti', Chuj, Itza, Ixil y Jacalteco. También están los Kaqchikel, K'iche', Mam, Mopan, Poqomam, Poqomchi', Q'anjob'al, Q'eqchi, Sakapulteco, Sipakapense, Tektiteko, Tz'utujil, Uspanteko, Xinka y los Garífuna.

Guatemala carece de una base estadística sobre pueblos indígenas. Además, estudios han demostrado una diferencia marcada por discriminación a los pueblos, Pese a que, los pueblos indígenas representan más de la mitad de la población y que participan activamente en la economía del país, no tienen suficiente

participación en la política y otros ámbitos (Pocasangre, Henry, 2018).

También Honduras es un país multiétnico, es decir multicultural, el sector poblacional de indígenas y afrohondureños representa aproximadamente el 10 % de la población total de Honduras. Los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (PIAH), están distribuidos geográficamente en los siguientes departamentos: Atlántida, Colón, Copán, Choluteca, Comayagua, Islas de la Bahía, Cortés, Yoro, La Paz, Itibucá, Francisco Morazán, Olancho, El Paraíso, Valle, Santa Bárbara y Lempira (INE, 2013).

Finalmente, Nicaragua es un país de orígenes étnicos diversos considerándose una nación pluricultural, multiétnica y multilingüe, ya que cuenta con una variedad de grupos indígenas y afrodescendientes, algunos a pesar de la transculturación aún conservan su idioma y costumbres originarias, siendo el español su segunda lengua. De acuerdo a la Ley 445 Ley del Régimen de propiedad comunal de los pueblos indígenas y comunidades étnicas de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua y de los Ríos Bocay, Coco, Indio y Maíz (Asamblea Nacional, 2003), se considera la Comunidad Étnica como el conjunto de familias de ascendencia afrocaribeña que comparten una misma conciencia étnica, por su cultura, valores y tradiciones vinculados a sus raíces culturales y formas de tenencias de la tierra y los recursos naturales.

En el 2015, el 8.6 % de la población total correspondía a personas indígenas y

Afrodescendientes, identificándose los pueblos indígenas: Miskitu, Sumu- Mayangna (Ulwa, Panamahka y Twahka), Ramas, Matagalpas, Nahuas, Chorotegas Uto Aztecas-Nicaraos y afro descendientes, Kreol y Garífuna, ubicados en las regiones autónomas, la zona de Régimen Especial Alto Coco- Bocay y 9 departamentos del resto del país (ACE, 2019).

Estos pueblos indígenas se encuentran distribuidos en el Pacífico-Centro-Norte y la Costa Caribe del país, específicamente en la Región Autónoma Costa Caribe Norte (RACCN) y Región Autónoma Costa Caribe Sur (RACCS). Las poblaciones de Afrodescendientes si bien se ubican mayormente en la Costa Caribe, también se encuentran en otros municipios del pacífico (ACE, 2019).

El 56.8 % de las poblaciones indígenas son rurales y muestran comportamientos diferenciados según el pueblo indígena o comunidad étnica de que se trate, pero hay poblaciones como las Kriol que tienen una clara presencia urbana, seguido de los Xiu-Sutiava y los Garífuna y Ulwa (ACE, 2019).

2.1.4. Esperanza de vida

La esperanza de vida en los países en estudio va de los 73.05 a los 75.4 años, siendo Honduras el país que reporta la más alta esperanza de vida. Se observan diferencias en cuanto al sexo de las personas, siendo las mujeres quienes tienen una esperanza de vida mayor a la de los hombres.

Tabla 13. Esperanza de vida al nacer de la población en los países en estudio

País	Período	Población Total	Hombres	Mujeres
El Salvador*	2019 – 2020	73.6	68.7	77.9
Guatemala**	2020 – 2021	73.2	69.9	76.4
Honduras***	2015 – 2020	75.4	71.8	79.2
Nicaragua****	2015 – 2020	75.66	72.59	78.88

Fuentes:

* Ministerio de Economía. DIGESTYC, Revisión 2014.

**INE de Guatemala, 2019b.

***SICA, Honduras, s.f.

****INIDE, 2018.

2.1.5. Analfabetismo.

La tabla 14 muestra las tasas de analfabetismo en los cuatro países analizados, no siendo comparables, ya que corresponden a períodos diferentes.

Como puede observarse, la tasa de alfabetización en El Salvador alcanza el 90.0 %, y la tasa de analfabetismo se encuentra en el 10.0%, este cálculo fue realizado con la población de 10 años y más.

En Guatemala, para el año 2017 el analfabetismo fue de 12.31 %. “A pesar que la educación está regulada en la Constitución de la República en los arts. 71 al 81, siempre se logra percibir el analfabetismo?, observándose brechas entre diferentes grupos poblacionales, por ejemplo, la tasa de alfabetismo de la población indígena es la menor de todas, también hay diferencias en el caso de la población rural en relación con

Tabla 14. Tasa de analfabetismo en los cuatro países en estudio

País	Tasa (%)
El Salvador (2019) *	10.0 %
Guatemala (2017) **	12.31 %
Honduras (2018) ***	12.9 %
Nicaragua (2015) ****	13.0 %

Fuentes:

*DIGESTYC, 2019.

**Oficina de Información Diplomática, 2019b.

***INE Honduras, 2018b.

**** SICA, Nicaragua, s.f.

la urbana” (Muñoz Palala, Geldi, 2019).

En los indicadores de educación de Honduras se ve reflejada una tasa de analfabetismo del 12.9 %.

Con respecto a Nicaragua, en el año 2015 y según el sistema integrado de información estadística del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) la tasa de alfabetismo total entre personas de 15 a 24 años era de 87.0 %, el alfabetismo en mujeres en el mismo rango de edad era de 88.8 % y en el caso de los hombres en el mismo grupo etario fue de 85.2 %.

2.1.6. Fuerza de trabajo: población en edad de trabajar, población ocupada y tasa de desempleo

Tabla 15. Población en edad de trabajar en los países en estudio

País	Porcentaje
El Salvador (2019)*	74.5%
Guatemala (2019)**	72.21%
Honduras (2018)***	79.56%
Nicaragua (2018)****	70%

Fuentes:

* DIGESTYC, 2019.

**Elaboración propia con datos de INE sobre PET y estimaciones de población total.

***INE de Honduras, 2018.

****INIDE, 2018.

Según resultados de la EHPM (DIGESTYC, 2019), la población en edad de trabajar (PET) en El Salvador es de 4 995 745 que representó el 74.5 % del total en el país, es decir, las personas de 16 años y más, que de acuerdo con la realidad socioeconómica están aptas para incorporarse a las actividades productivas.

Para el año 2019, la población guatemalteca en edad de trabajar fue de 12 005 359 personas, según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE Guatemala, 2019a).

La Población en edad de trabajar en Honduras, tomando en cuenta la unidad de medida, miles de personas es de 7 179 177, de esta población 3 421 950 son hombres y 3 757 227 son mujeres (INE Honduras, 2018b). Si se calcula el porcentaje en relación con el total de población

según proyecciones de habitantes para el año 2018, es decir, 9 023 838 (INE Honduras, 2018b), el resultado es 79.56 %.

En Nicaragua, para el año 2018, la cantidad de habitantes en edad de trabajar era 4 522 287, es decir, el 70 % de la población y donde el 48 % son hombres lo que significa 2 170 697 y el 52%, es decir 2 351 589 son mujeres, (INIDE, 2018).

En el año 2019, la población ocupada en El Salvador ascendió a 2, 908 119 personas en lo nacional, representando las mujeres el 41.1 % y los hombres el 58.9 % (DIGESTYC, 2019).

En Guatemala, para el mismo año, la población ocupada fue de 6 935 863 personas (INE Guatemala, 2019a). Este dato desagregado por sexo resulta en 4 672 318 hombres (67.37 %) y 2 263 545 mujeres ocupadas (32.63 %).

En Honduras, de acuerdo a los resultados de la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (INE Honduras, 2018a), la población ocupada a escala nacional es de 4 090 651 habitantes, de estos 1 908 586 son asalariados y 2 182 065 son no asalariados.

Con relación a este mismo indicador, en Nicaragua, durante el año 2019, la tasa neta de población ocupada de hombres y mujeres fue de 94.57 % y en 2018 fue de 94.55 % (INIDE, 2020).

De la tasa global de participación laboral nacional el 45.7 % está en niveles de subempleo, para los hombres, el promedio de subempleo es de 47.2 % y para las mujeres es de 43.8 % (INIDE, 2018), lo cual significa que se encuentran en condiciones desfavorables con respecto a sus

derechos laborales, es decir, trabajan más horas al día, con salarios por debajo del mínimo, sin prestaciones laborales, etc.

Según informes de la Encuesta Continua de Hogares (ECH-INIDE), en años anteriores las cifras de subempleo habían prevalecido más en mujeres que en hombres, esto debido a que las mujeres se insertan más en el subempleo porque son ocupaciones más flexibles, aunque muchas veces informales, a fin de combinar el trabajo remunerado con tareas del hogar y el cuidado de hijos e hijas y adultos mayores. La OIT (2019) menciona que las mujeres suelen acceder a flexibilidad sacrificando mejores condiciones laborales y poder de negociación.

En cuanto a la tasa de desempleo, para el 2019 en El Salvador fue del 63 %. La desagregación por área geográfica refleja leves diferencias, en tanto que, la tasa de desempleo urbana es 0.7 puntos porcentuales menor que la rural; por el contrario, al incluir la variable sexo al análisis, se presenta una diferencia bien marcada, ya que la tasa de desempleo entre los hombres es 1.6 puntos porcentuales mayor a la que experimentan las mujeres (DIGESTYC, 2019).

Por rangos de edad se observa que el desempleo en jóvenes (16 a 24 años) es del 13.4 %, en las personas de 25 a 59 años es de 4.6 %, mientras que en los mayores de 59 años es de 5.5 %. Geográficamente se advierte que la tasa de desempleo se comporta de manera distinta entre los diversos departamentos del país. Por ejemplo, los dos departamentos que tienen la tasa de desempleo más baja son: Chalatenango (4.8 %) y San Miguel (5.2 %). Mientras que los dos departamentos con mayor tasa de desempleo

son San Vicente (8.2 %) y Cabañas (7.3 %) (DIGESTYC, 2019).

En Guatemala para 2019, la tasa de desempleo abierto para la población de 15 años y más fue de 2.5 a escala nacional, 4.8 para el urbano metropolitano, 3.1 para el resto urbano y de 1.3 para el rural nacional (INE Guatemala, 2019a).

Al analizar el dato desagregado por sexo se puede observar que las mujeres desempleadas para el mismo período fueron 96 637, es decir, el 53.97 % mientras que los hombres sumaron 82 435 desempleados que representa el 46.03 % (INE Guatemala, 2019a).

En Honduras, para el año 2018, el porcentaje de desempleo fue del 5.6 %.

En el caso de Nicaragua, en el tercer trimestre de 2019, la tasa de desempleo abierto en lo nacional fue del 5.4 %, registrando una reducción de 0.8 puntos porcentuales en relación con el tercer trimestre de 2018, cuando fue de 6.2 por ciento (INIDE, 2019).

2.1.7. Breve caracterización de la economía

La economía de El Salvador, desde los comienzos como república independiente, ha sufrido inmensas transformaciones debido a los diferentes sistemas de producción adoptados en el transcurso de los años. El país pasó de la producción de añil, a la producción de café, para continuar con una producción de maquila textil hasta llegar al estado actual de la economía, en la cual, de un país productor pasó a ser un país importador de consumo en gran

medida por la dependencia que se creó de las remesas familiares. El Salvador está teniendo un desarrollo moderado de la economía, que si bien no es alto, le permite ubicarse en un nivel aceptable en comparación con otros países de la región.

No obstante, se señala que El Salvador estaría enfrentando la peor caída del Producto Interno Bruto (PIB) en Centroamérica debido a la COVID-19, proyectado para finales de 2020 del 9%, la más fuerte hasta ahora pronosticada (Aleman, Uveli, octubre 2020). De igual manera América Latina y el Caribe será la región más golpeada del mundo por los efectos económicos de la crisis sanitaria, dado que muchos países estarán severamente afectados al enfrentar profundas recesiones, las perspectivas para América Latina y el Caribe es un desplome de la economía de la región del 8.1 % para el año 2020 por el impacto de la paralización de la actividad productiva por la pandemia COVID-19 (EFE, 2020).

Habrán importantes efectos socioeconómicos en toda Centroamérica y República Dominicana, debido a que la pandemia ha profundizado problemas estructurales y ha puesto en evidencia la necesidad de transformar el modelo de desarrollo. La Secretaria Ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) reveló que tanto Centroamérica como República Dominicana han enfrentado fuertes caídas en cuatro canales de transmisión: comercio, remesas, inversión y turismo y pronostican que en esta región se va a registrar una caída de la economía equivalente al -6.2 % promedio, siendo los países más afectados en cuanto a las exportaciones: El Salvador, Panamá

y República Dominicana, y en el turismo, se calcula que, en total, ha caído un 50 % (CEPAL, 2020a).

El Producto Interno Bruto de Guatemala, para el año 2018, provenía principalmente de las Industrias Manufactureras (17.6 %); seguido de los Servicios Privados (15.9 %); la Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (13,4 %) y el Comercio al por mayor y al por menor (12 %). La deuda externa alcanzó los USD 8.718 millones para ese mismo año (Oficina de Información Diplomática, 2019b).

Los principales productos de exportación son: los artículos de vestuario 13.2 %; el banano 7.4 %; café 6.2 %; azúcar 7.5 %; grasas y aceites comestibles 5.1 % y el cardamomo 3.9 %. También produce: materias plásticas 3.2 %; frutas 3.1 %; bebidas alcohólicas 3.0 %; manufacturas de papel 2.7 %; hierro y acero 2.7 %; preparaciones a base de cereales 2.0 %; productos farmacéuticos 2,0 %; legumbres y hortalizas 2.0; entre otros (Resto 32.1 %). Siendo sus principales clientes Estados Unidos (35.4) y los países de Centroamérica (30.4%) (Oficina de Información Diplomática, 2019b).

Guatemala es la quinta economía más pobre de Latinoamérica y el Caribe (con un PIB per cápita de USD 4.549 en 2018) y con tasas de pobreza y desigualdad persistentemente altas, entre otros datos, se mencionan los siguientes (Banco Mundial, Guatemala, 2020):

- Presenta la sexta tasa más alta de desnutrición crónica en el mundo y la más alta en Latinoamérica y el Caribe.
- Un gobierno central con bajos ingresos (11 % del PIB en promedio en años recientes y 9.7 %

estimado en 2019) que limitan su capacidad de inversión pública.

- Se espera que con la pandemia de la COVID-19, la economía guatemalteca, se contraiga un 3.5 % en 2020.
- Las MIPYMES proporcionan más del 90 % de los empleos en el sector privado y son de las más afectadas por la pandemia.

En años recientes, Honduras registró las segundas tasas de crecimiento más altas de Centroamérica, seguido de Panamá. “El crecimiento del PIB de este país alcanzó el 4.8 por ciento en 2017, el 3.7 por ciento en 2018 y el 2.7 por ciento en 2019, por encima del promedio en Centroamérica y muy por encima del promedio en América Latina y el Caribe (ALC).” (Banco Mundial, Honduras, 2020).

Sin embargo, en la actual coyuntura marcada por la pandemia de la COVID-19, y según cálculos actualizados de las proyecciones macroeconómicas contempladas en el Programa Monetario (PM) realizadas por el Banco Central de Honduras (BCH) para el período 2020-2021 (Banco Central de Honduras, 2020), los cuales consideran los efectos de la crisis sanitaria, se “estima una caída en el PIB para 2020 en un rango de 2.9 % a 3.9 %. Este descenso estaría explicado, por el lado de la demanda, principalmente por la contracción del consumo e inversión privada, así como en las exportaciones de bienes y servicios. Por el lado de la oferta, se explica en su mayoría por el decrecimiento en la Industria Manufacturera; Comercio; Hoteles y Restaurantes; Agricultura; Transporte y Almacenamiento; y Construcción”.

Según el BM, la crisis política acaecida en Nicaragua, en los últimos años, ha generado implicaciones socioeconómicas graves que afectan el desarrollo económico de la sociedad, esta situación ha contraído la economía del país a un -4.0 y -3.9 por ciento en 2018 y 2019, respectivamente. “La pandemia de COVID-19 (Coronavirus), junto con una incertidumbre política elevada y el impacto de los huracanes Eta y Iota, prolongaron la recesión en 2020 con una caída del crecimiento a -2.5 %. Se estima que el crecimiento se recupere lentamente a 0.9 % para 2021, según los últimos pronósticos.” (Banco Mundial, Nicaragua, 2021).

Esta contracción en la actividad económica ha creado un clima desalentador para las personas consumidoras e inversionistas, lo que inexorablemente deteriora las finanzas públicas, trayendo como consecuencia reformas fiscales de índole recaudatoria, agravando más la actividad económica y el poder adquisitivo de la población, puesto que se han incrementado los costos de operación, se han reducido los contratos con el exterior, ha habido necesidad de despidos y se vislumbra el potencial cierre de empresas.

Los tres sectores más afectados con la contracción económica reduciendo su valor agregado son el comercio, el turismo y la construcción, según lo expuesto por el Banco Central de Nicaragua, la caída de estos sectores también ha influido negativamente en la producción de otros bienes y servicios de la economía por efecto multiplicador o indirecto, siendo las actividades más afectadas en el contexto de crisis, aquellas donde las mujeres tienen alta participación como comercio, hoteles y restaurantes; de

forma contraria las actividades como la pesca, la acuicultura, energía y agua fueron las que presentaron mayor crecimiento.

La Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social (FUNIDES, noviembre, 2019), ha realizado las siguientes estimaciones con respecto a la economía nicaragüense:

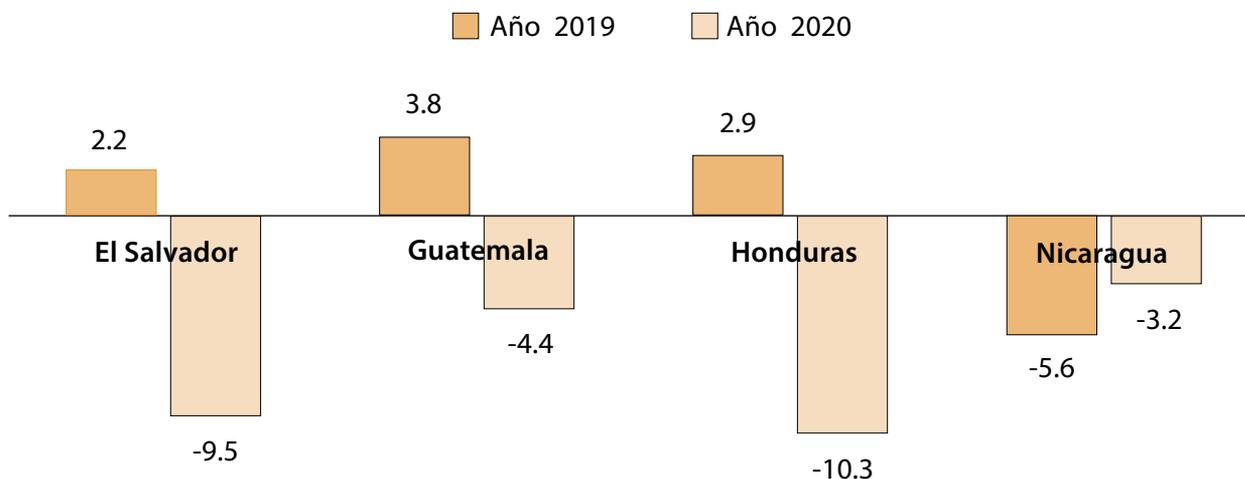
- La contracción de la actividad económica para el año 2019 fue de -5.4 %.
- La tasa de inflación acumulada a diciembre del año 2019 se estima en 6.3 %.
- La tasa de desempleo abierto se estima que aumentará de 5.5 % en 2018 a 7.0 % en 2019.
- El PIB per cápita finalizó en USD 1879 en 2019; esto equivale a una disminución de 7.4 % en comparación con el 2018.
- La tasa de pobreza general de Nicaragua cerró

el año 2019 en 29.4 %, esto es 5.6 puntos porcentuales por encima del año pasado, lo que significa que 1.9 millones de personas sobrevivieron con USD 1.76 o menos diario.

En el año 2020, la contracción de la economía en este país ha ido en declive como consecuencia, no solo de los problemas políticos y socioeconómicos existentes, sino también debido a la emergencia sanitaria ante la pandemia por la COVID-19.

Queda en evidencia que la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia de la COVID-19, ha tenido un fuerte impacto en los países en estudio y más directamente en términos económicos y de empleabilidad. En la siguiente tabla se observan datos sobre la actividad económica de la región centroamericana, para los años 2019 y 2020.

Figura 5. Índice mensual de actividad económica en los países en estudio



Fuente: Secretaría Ejecutiva del Consejo Monetario Centroamericano (SECMCA). Banco Central de Honduras (BCH) 2020.

2.1.8. Producto Interno Bruto.

a precios actuales en USD de cada uno de los países en estudio.

En la tabla 16 se presentan datos sobre el PIB

Tabla 16. PIB actual en cada uno de los países en estudio

País	PIB (US\$ a precios actuales) 2019 (millones)	Crecimiento del PIB per cápita (% anual) 2019	PIB per cápita (US\$ a precios constantes de 2010) 2019
El Salvador	27.022,64	1,9	3.572,4
Guatemala	76.710,36	2,2	3.413,2
Honduras	25.095,40	1,0	2.241,2
Nicaragua	12.520,92	-5,1	1.763,2

Fuente: Banco Mundial (2019).

2.1.9. Incidencia de la pobreza

La pobreza se divide en dos aspectos, la pobreza multidimensional y monetaria. La incidencia o tasa de pobreza multidimensional hace referencia al porcentaje de hogares que son clasificados como pobres en El Salvador, es decir, aquellas personas que tienen un umbral de pobreza de siete o más privaciones tales como: inasistencia escolar, rezago educativo, cuidado temprano inadecuado, baja educación de adultos, materiales inadecuados de techo, materiales inadecuados de piso y pared, hacinamiento, inseguridad en la tenencia del terreno, subempleo e inestabilidad en el trabajo, desempleo, falta de acceso a seguridad social, trabajo infantil, falta de acceso a servicios de salud, falta de acceso a agua potable, falta de acceso a saneamiento, inseguridad alimentaria, falta de espacios públicos de esparcimiento, incidencia de crimen y delito, restricciones debidas a la inseguridad, exposición a daños

y riesgos ambientales. Según los resultados de esta medición, del total de hogares salvadoreños, 35.2 % son pobres (STPP y MINEC-DIGESTYC, 2015).

Esto equivale aproximadamente a 606 000 hogares en los que residen alrededor de 2.6 millones de personas, por otro lado, la pobreza monetaria puede estar asociada a la multidimensional, pero no necesariamente son equivalentes. Del total de hogares salvadoreños, por ejemplo, 17.5 % se encuentran en situación de pobreza multidimensional, pero no son considerados como pobres por ingresos; mientras que 14.2 % de los hogares enfrentan pobreza monetaria, pero no son considerados como pobres multidimensionales (STPP y MINEC-DIGESTYC, 2015).

De acuerdo a un estudio elaborado por la Universidad de Oxford, Estados Unidos, con datos de la Encuesta Nacional de Condiciones

de Vida de 2014, sobre el Índice de Pobreza Multidimensional de Guatemala, reveló que un 61 % de las personas guatemaltecas son pobres en distintas dimensiones, en el caso de la población de la zona rural del país, la pobreza alcanza a un 82 % y en las zonas urbanas al 40 %. Además, señala que la población indígena tiene una incidencia de pobreza del 80 % a escala nacional y la población no indígena del 50.1 %. La zona norte del país es la más pobre, con más de 5 dimensiones de pobreza o carencias. (Forbes Staff, 2019).

Efectivamente, se considera que Guatemala tiene altas tasas de pobreza, ya que se calcula que el 54 % de la población se encuentra en esta situación, también se señala la exclusión social, que es especialmente aguda en las zonas rurales de población indígena (Oficina de Información Diplomática, 2019b).

En Honduras, el 61.86 % de hogares se encuentran en pobreza, un 23.13 % se ubica en pobreza relativa y un 38.72 % de hogares en pobreza extrema (INE Honduras, 2018b).

Según el informe del Banco Mundial del año 2019, que compara los niveles de pobreza entre países, reveló que la pobreza en Nicaragua aumentó de 9.5 % en 2017 a 13.1 % en 2019 (Ocaña Daliana, 2020). Lo anterior indica que más de 240 000 personas pasaron a vivir con ingresos inferiores a 3.2 dólares al día.

La raíz de la contracción de la economía de Nicaragua tiene que ver con los problemas políticos y socioeconómico enfrentados en los últimos tres años, aunado a ello la crisis mundial consecuencia de la pandemia por la COVID-19,

ha aumentado las personas en situación de pobreza, según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), estimando que “el número de personas en situación de pobreza se incrementará en 45.4 millones en 2020, con lo que el total de personas en esa condición pasaría de 185.5 millones en 2019 a 230.9 millones en 2020, cifra que representa el 37.3 % de la población latinoamericana. Dentro de este grupo, el número de personas en situación de pobreza extrema se incrementaría en 28.5 millones, pasando de 67.7 millones de personas en 2019 a 96.2 millones de personas en 2020, cifra que equivale al 15.5 % del total de la población” (CEPAL, 2020b).

2.1.10. Índice de Desarrollo Humano (IDH)

El IDH de El Salvador en 2019, de acuerdo al último informe de Desarrollo Humano (PNUD, 2020a) fue de 0.673, lo que sitúa al país en la categoría de desarrollo humano mediano y en el 124º lugar de 189 países y territorios. “Entre 1990 y 2019, el IDH de El Salvador aumentó de 0.536 a 0.673, un incremento del 25.6 % [...] Entre 1990 y 2019, la esperanza de vida al nacer en El Salvador aumentó en 9.3 años, los años promedio de escolaridad aumentaron en 3.2 años y los años esperados de escolaridad aumentaron en 2.4 años. El INB per cápita de El Salvador creció en torno a un 63.1 % entre 1990 y 2019”.

El IDH de Guatemala en 2019 fue de 0.663, lo que sitúa al país en la categoría de desarrollo humano mediano y en el 127º lugar de 189 países y territorios. Agrega la nota informativa que “entre 1990 y 2019, el IDH de Guatemala aumentó de 0.481 a 0.663, un incremento del 37.8 % [...] Entre 1990 y 2019, la esperanza

de vida al nacer en Guatemala aumentó en 12.0 años, los años promedio de escolaridad aumentaron en 3.5 años y los años esperados de escolaridad aumentaron en 4.3 años. El INB per cápita de Guatemala creció en torno a un 56.8 % entre 1990 y 2019” (PNUD, 2020b).

El PNUD informó que el IDH de Honduras en 2019 fue de 0.634, lo que sitúa al país en la categoría de desarrollo humano mediano y en el 132º lugar de 189 países y territorios. De igual forma, muestra un incremento del 22.2 %, al comparar los datos “Entre 1990 y 2019, la esperanza de vida al nacer en Honduras aumentó en 8.5 años, los años promedio de escolaridad incrementaron en 3.1 años y los años esperados de escolaridad aumentaron en 1.4 años. El INB per cápita de Honduras creció en torno a un 40.8 % entre 1990 y 2019” (PNUD, 2020c).

El IDH de Nicaragua en 2019 fue de 0.660, lo que sitúa al país en la categoría de desarrollo humano mediano y en el 128º lugar de 189 países y territorios. Según los datos del PNUD, “Entre 1990 y 2019, el IDH de Nicaragua aumentó de 0.497 a 0.660, un incremento del 32.8 % [...] Entre 1990 y 2019, la esperanza de vida al nacer en Nicaragua aumentó en 10.2 años, los años promedio de escolaridad aumentaron en 2.8 años y los años esperados de escolaridad aumentaron en 4.7 años. El INB per cápita de Nicaragua creció en torno a un 75.4 % entre 1990 y 2019 (PNUD, 2020d).

2.2. Antecedentes históricos de la justicia laboral

2.2.1. Evolución de la legislación y la justicia laboral, tanto judicial como administrativa

De acuerdo con el jurista Carlos Arístides Jovel (Jovel, Carlos Arístides, 2009) en El Salvador, desde el año 1911 se comenzaron a emitir leyes de carácter laboral, tanto judiciales como administrativas. Existió una gran cantidad de leyes en esa materia que regulaban las relaciones patrono-trabajador, como lo fuera la Ley de Accidente de Trabajo, y el Reglamento de la Ley de Accidentes de Trabajo.

El autor agrega que, en un primer momento al no existir un organismo judicial competente para conocer sobre las controversias laborales, estas eran resueltas por instancias administrativas como las Juntas de Conciliación creadas en 1927 en cada una de las cabeceras departamentales, y se crearon con el objetivo de tratar sobre los accidentes de trabajo, velaba por el fiel cumplimiento de la Ley de Accidentes de Trabajo y su reglamento.

Posteriormente, de conformidad con lo expuesto por el mismo jurista, en el año 1946, se dictó la Ley de Creación del Departamento Nacional de Trabajo, el cual dependía del Ministerio de Trabajo, y tenía entre sus funciones la de preparar la legislación del trabajo y la de mantener y practicar la inspección y vigilancia de los establecimientos de trabajo en el país. En el mismo año, se creó el Ministerio de Trabajo, como parte del Órgano Ejecutivo, especializado en la aplicación de la política social del Estado en el campo de la protección del trabajo, el empleo y otras áreas específicas.

El autor enumera una serie de leyes que fueron aprobadas:

- Ley de Inspección General de Trabajo (dictada en 1950 por el Consejo de Gobierno Revolucionario). En ella se crea el departamento de Inspección de Trabajo el cual contaría con un Cuerpo de Inspectores encargado de velar por el cumplimiento y respeto de las Leyes de Trabajo
- Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (dictada en 1953 por Decreto Legislativo).
- Ley Procesal de Trabajo (1960). Esta tuvo una corta vigencia y sin la aplicación esperada.
- Ley del Servicio Civil (1961).
- Código de Trabajo (1963). Su principal objeto fue el de armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios tendentes al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en el Capítulo II del Título II de la Constitución.
- Código de Trabajo (1972), vigente hasta la actualidad, el cual conserva el mismo objetivo del anterior cuerpo normativo.
- Ley de Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa (1990).
- Creación del Consejo Superior del Trabajo y aprobación del Reglamento del Consejo Superior del Trabajo (1994).
- Ley de Organización y Funcionamiento del Sector Trabajo y Previsión Social - LOFSTPS (Asamblea Legislativa, 1996) en la cual se

determina el ámbito y composición del sector trabajo y previsión social; la competencia, funciones y estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y su vinculación con las instituciones pertenecientes a dicho sector.

En Guatemala, originalmente, el contrato de trabajo fue considerado dentro de los contratos civiles al ser regulado en el Código Civil de 1877, junto con otros contratos como la compraventa, el arrendamiento, el mutuo, la permuta, entre otros. “La primera Ley de Trabajadores (Dto. Gub. 486 de 14 de febrero de 1894) regula el trabajo más o menos forzado de los campesinos en las fincas de los oligarcas cafetaleros, creando una judicatura privativa: los jueces de agricultura. La reforma a la ley anterior. (Dto. Leg. 243 de 27 de abril de 1894) no modifica la tónica represiva.” (López Larrave, Mario, 1976).

Posteriormente se registra la Ley de Trabajo de 1926, aprobada por la Asamblea Legislativa de Guatemala por medio del Decreto N.º 1434. Esta normativa establecía en su primer artículo que el Contrato de Trabajo se regía “por las prescripciones del Derecho Común y por las disposiciones contenidas en la misma ley”, lo cual significa que se mantenía un enfoque civilista de la relación laboral. La Ley de Trabajo incluía instituciones como el contrato individual de trabajo, el salario, la jornada de trabajo, el descanso semanal, el trabajo de la mujer, entre otras. En 1925 se había creado el Departamento Nacional de Trabajo que era la institución responsable de resolver los conflictos de trabajo. Se considera que es con la Revolución de octubre de 1944 que los derechos de las

personas trabajadoras comienzan a avanzar (Godínez Barrientos, José Manuel, 2014).

Es en ese contexto de la Revolución de 1944, que “se dictan las leyes más importantes en materia social, además, se ratifican importantes convenios internacionales en materia laboral, pues Guatemala se convierte en miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1945”. Siendo en 1945 que se dicta la Constitución de la República donde se contempló el trabajo como un derecho y una obligación social (Godínez Barrientos, José Manuel, 2014).

En mayo de 1947 entra en vigencia el primer Código de Trabajo en Guatemala (Congreso de la República, 1947), el cual es esencialmente el mismo que rige hasta la actualidad, ya que el Decreto 1441 del año 1961 reforma superficialmente el Código anterior. La Constitución de la República de Guatemala de 1986 establece un apartado especial sobre el trabajo, lo cual otorga un rango constitucional al derecho al trabajo, desde principios de la justicia social (Godínez Barrientos, José Manuel, 2014).

En 1992 se realizaron reformas al Código de Trabajo, por medio del Decreto 64-92 del Congreso de la República que consistió, principalmente, en integrar “sanciones a la discriminación en el trabajo, ampliar los

permisos y licencias de trabajo, ampliar la protección a la maternidad, brindar mayores facilidades para el registro de sindicatos, fomentar la libertad positiva de sindicalización, además de reformar el procedimiento para conflictos colectivos, integrando el Tribunal de Conciliación en forma permanente” (Godínez Barrientos, José Manuel, 2014).

En cuanto a la evolución de la legislación laboral en Honduras, se tiene conocimiento que es en el marco de la huelga de 1954, cuando se promulga la Carta Constitutiva de Garantías de Trabajo (16 de febrero de 1955), que sentaba los principios fundamentales para la futura Legislación Laboral. Posteriormente se aprobó la “Ley de Mediación y la Ley de Contrato Individual de Trabajo” (26 de abril de 1956) y es hasta el año de 1970 que fue creado el Ministerio de Trabajo, Asistencia Social y Clase Media. (Puerto Posas, Óscar Aníbal, 2018)

Según el Jurista Catillo Guido (Castillo Guido, Oscar, 2016), es en el año de 1905 que se aprueba el Código Civil nicaragüense, el cual abolió el Reglamento de Policía en Nicaragua⁴, en lo relativo con el trabajo, ya que se incluyó “el contrato de obras o arrendamiento de servicios”, regulado en los arts. 2994 al 3021 y con esta ley se da comienzo a una nueva era de las personas trabajadoras, ya que se promueven reivindicaciones a su favor, se da más libertad y protección, y se incorpora la libre contratación,

⁴ En el Año de 1880 (25 de octubre) se crea el Reglamento de la Policía, Artesanos, Jornaleros y Operarios, el espíritu de este instrumento fue de represión total contra la clase trabajadora, ya que los y las trabajadoras quedan bajo la jurisdicción y voluntad del patrono/a y su libertad de trabajador/a es reducida a su mínima expresión, por ejemplo la policía estaba facultada para detener aquella persona que no se presentara a su trabajo, incluyendo las trabajadoras domésticas quienes a su vez tenían una prerrogativa a su favor, es decir, que si eran despedidas sin justa causa la parte patronal estaba obligada a pagar una multa.

por ejemplo: el salario era convenido entre las partes, al igual que la duración del contrato, estímulos de estabilidad, etc.

En el año de 1945 se promulgó el primer Código Laboral, como resultado de la presión y lucha ejercida por la clase obrera. En esta normativa se incorporan instituciones tales como el contrato de trabajo y sus distintas modalidades, la jornada laboral de 48 horas semanales, el descanso, las vacaciones, el salario, las medidas de protección por riesgos profesionales, el preaviso y la indemnización por despido, la huelga, el paro o lock out, el derecho de sindicación, entre otros. Lastimosamente, el proceso laboral, seguía las reglas del derecho procesal civil, lo que hacía tardío y desventajoso para las personas trabajadoras (Castillo Guido, Oscar, 2016).

En los años posteriores, se amplía el marco normativo de los derechos laborales, por ejemplo (Castillo Guido, Oscar, 2016):

- Incorporación del art. 97 de la Constitución Política por medio del cual se establece el Instituto Nacional de Seguridad Social.
- Reformas significativas al Código del Trabajo, por medio de las cuales se constituye el Departamento de Conciliación y los tribunales de Arbitraje, instancias administrativas cuyos procedimientos en la práctica se tenían como auxiliares del Código de Trabajo.
- Ratificación en 1967 de Convenios 87, 98, 100 y 111 relativos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, así como relativos a la igualdad salarial y la no discriminación en el trabajo.

En el año 1979, con el triunfo de la Revolución, el derecho del trabajo recobró fuerzas, pues uno de los ejes del triunfo fue la lucha por los derechos de los trabajadores, obreros y campesinos. Se establecieron alianzas obrero campesinas y se da un resurgimiento del movimiento sindical, pasándose de 138 sindicatos constituidos a julio de 1979 a 268 ya en el primer año de revolución (1980), y fue creciendo en un promedio de entre 26 y 32 sindicatos mensuales hasta 1982.

En el año de 1987 se aprueba una nueva Constitución Política donde por primera vez en la historia se eleva a rango constitucional un capítulo dedicado a derechos y garantías relativas a los derechos laborales, la constitucionalización del derecho del trabajo, recogió tanto derechos de orden económico - social, como los derechos laborales individuales y colectivos del trabajo, destacándose el derecho a la huelga, la organización sindical y la negociación colectiva, entre otros, la cual ha sufrido reformas en los siguientes años (Castillo Guido, Oscar, 2016).

En el año de 1996 se aprobó un nuevo Código del Trabajo (Asamblea Nacional, 1996), moderno compuesto por dos libros: un primer libro regulando el derecho individual, en el que se mejoran una serie de instituciones laborales y se agregan otras, como por ejemplo, los principios del derecho laboral, se regula el trabajo doméstico, los derechos laborales de los niños y niñas, el derecho de sindicación, la indemnización por antigüedad a causa de despido injustificado (hasta cinco meses de salario), las obligaciones del empleador y trabajador, el trabajador de confianza y, un

segundo libro regulando el Derecho Procesal del Trabajo, pasándose ya por fin a un juicio autónomo separado del civil, mixto (oral y escrito) y que vino a relajar el sistema procesal laboral y hacer más efectiva y ágil la justicia laboral (Castillo Guido, Oscar, 2016).

Seguidamente a la entrada en vigencia de este nuevo código se han aprobado una serie de reformas, adiciones y leyes sueltas y complementarias al mismo tiempo, que han venido consolidando el derecho laboral nicaragüense, entre las cuales se destacan (Castillo Guido, Oscar, 2016):

- Ley 456, Ley de Adición de Riesgos y Enfermedades Profesionales a la Ley N.º 185 Código del Trabajo; Publicada en la Gaceta DO N.º 133 del 08 de junio del año 2004.
 - Ley 474, Ley de Reforma al Título VI Libro Primero del Código del Trabajo: “Del Trabajo de los y las Adolescentes” publicada en la Gaceta DO N.º 199 del 21 de octubre del 2003.
 - Ley 516, Ley de Derechos Laborales Adquiridos, Publicada en la Gaceta DO N.º 11 de 17 de enero del año 2005.
 - Ley 290, Ley de Organización, Competencias y Procedimientos del Poder Ejecutivo; Publicada en la Gaceta DO N.º 102, del 3 de junio de 1998.
 - Ley 159, Ley que declara el Día del Trabajador Doméstico; Publicada en la Gaceta 101 del 31 de mayo de 1993.
 - Ley 625, Ley del Salario Mínimo; Publicada en la Gaceta, DO N.º 120, del 26 de junio del 2007.
 - Ley 618, Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo.
 - Ley 664, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Se agregan las siguientes:
- Código Penal de la República de Nicaragua (Ley N.º 641), en ese cuerpo legal se encuentra un capítulo referido a delitos contra la seguridad social, tipificando en este apartado el delito de Fraude a la Seguridad Social, art. 313 CP. Así mismo establece un capítulo referido a Delitos contra los Derechos Laborales, como: Discriminación, Servidumbre y Explotación (art. 315 CP); Represalia (art. 316 CP) y Seguridad en el Trabajo (art. 317 CP).
 - Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo (Presidente de la República de Nicaragua, 2007).
 - Guía Técnica de Inspección en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo (Ministra del Trabajo, 2008a).
 - Protocolo de Actuación de los Conciliadores Individuales y Colectivos (Ministra del Trabajo, 2010) en la tramitación de conflictos socioeconómicos o jurídicos, individuales o colectivos que se ventilan ante la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación y Delegaciones Departamentales y Regionales del Ministerio del Trabajo.
 - Código Procesal del Trabajo y de Seguridad Social (Asamblea Nacional, 2012) esta nueva legislación despunta la oralidad, dejando bien claro en su art. 2, párrafo primero “El proceso judicial laboral y de la seguridad social es

oral, concentrado, público, con intermediación y celeridad”.

2.3. Marco normativo y características generales del sistema de justicia laboral

En este apartado se exponen, brevemente, las características generales del Poder Judicial e instancias administrativas de justicia laboral de cada país.

2.3.1. Competencia de la administración de justicia

En El Salvador le compete a la Corte Suprema de Justicia, de forma exclusiva, la Administración de Justicia, es decir, vigilar que se administre pronta y cumplida justicia de conformidad con el art. 182 numeral 5 de la Cn y el art. 172 Cn que establece: “...Corresponde Únicamente a este Órgano la Potestad de Juzgar y hacer Ejecutar lo Juzgado...”, estableciéndose también en el art. 1 de la Ley Orgánica Judicial (LOJ) (Asamblea Legislativa, 1984).

De acuerdo a la Constitución de la República de Guatemala, corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado, tomando en cuenta lo dispuesto en la misma ley primaria, las leyes secundarias y los tratados internacionales. Además, reconoce la independencia judicial, estableciendo que los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones (art. 203 Cn). El Organismo Judicial goza de las siguientes garantías constitucionales: independencia funcional; independencia económica; no remoción de los magistrados

y jueces de primera instancia, salvo los casos establecidos por la ley; y selección del personal (art. 205 Cn).

De conformidad con los arts. 51 y 52 de la Ley del Organismo Judicial de Guatemala (Congreso de la República, 1989), esta institución “...Tiene funciones jurisdiccionales y administrativas. Las que deberán desempeñarse con total independencia de cualquier otra autoridad. Las funciones jurisdiccionales del Organismo Judicial corresponden fundamentalmente a la Corte Suprema de Justicia y a los demás tribunales que a ella están subordinados en virtud de las reglas de competencia por razón del grado, las funciones administrativas del Organismo Judicial corresponden a la Presidencia de ese organismo y a las direcciones y dependencias administrativas subordinadas a esa presidencia. Los órganos que integran el Organismo Judicial tendrán las funciones que le confiere la Constitución Política de la República, las leyes y los reglamentos, así como las que asignen otras leyes”.

En Honduras la Corte Suprema de Justicia es el máximo órgano jurisdiccional del país; su jurisdicción comprende todo el territorio del Estado y está integrado por 15 magistraturas. Para el conocimiento y resolución de los asuntos, conforme a la naturaleza de los mismos la Corte Suprema de Justicia se divide en cuatro salas: Sala de lo Constitucional, Sala de lo Civil, Sala de lo Penal y Sala de lo Laboral y de lo Contencioso Administrativo. La Sala de lo Constitucional está integrada por un Presidente y cinco magistrados y las demás por un coordinador y tres magistrados (art. 316 Cn).

Corresponde a la Corte Suprema de Justicia,

que es el máximo órgano jurisdiccional del país, la Administración de Justicia; su jurisdicción comprende todo el territorio del Estado, y es la Sala Laboral-Contencioso Administrativo y según sus atribuciones, la que debe conocer de los Recursos de Casación en materia laboral, contencioso administrativo y demás a que las leyes lo remitan, así como conocer de los asuntos que sobre la materia les remita la presidencia de la Corte Suprema de Justicia (Poder Judicial de Honduras – CEDIJ, 2018).

De acuerdo al art. 158 de la Constitución de Nicaragua, la administración de justicia le corresponde al poder judicial, el cual está integrado por órganos jurisdiccionales o tribunales de justicia, que a su vez conforman un sistema unitario cuyo órgano superior es la Corte Suprema de Justicia (art. 159 Cn), la cual tiene su sede en la ciudad de Managua y ejerce su jurisdicción en todo el territorio nacional según el art. 24 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (Asamblea Nacional de la República, 1998), por tanto, las facultades jurisdiccionales de juzgar y ejecutar lo juzgado corresponde exclusivamente al poder judicial a través de la CSJ, art. 159 inciso 2.º de la Cn.

2.3.2. Principios que rigen la administración de justicia

La administración de Justicia en El Salvador tiene como principios rectores, el Administrar Justicia de forma ágil e imparcial, cumpliendo con los principios y garantías constitucionales, respetando el debido proceso y la independencia judicial para garantizar la seguridad jurídica y el fortalecimiento del estado de derecho, así como la administración de una pronta y cumplida

justicia en todas las controversias que se susciten en los diferentes tribunales, cámaras, y salas de la Republica de El Salvador.

Uno de los principios más importantes que rigen la administración de justicia guatemalteca, es el de la supremacía constitucional, al establecer que: “Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de la República prevalece sobre cualquier ley o tratado” (art. 204 Cn). Además, el Organismo Judicial goza de las siguientes garantías constitucionales (art. 205 Cn): independencia funcional; independencia económica; no remoción de los magistrados y jueces de primera instancia, salvo los casos establecidos por la ley; y selección del personal.

La Ley de la Carrera Judicial (LCJ) (Congreso de la República, 2016) reafirma en su art. 2, los siguientes principios: “Los principios que rigen la carrera judicial son los de independencia, idoneidad, capacidad, objetividad, imparcialidad, integridad, estabilidad, transparencia, publicidad, especialidad, meritocracia y ética. Constituyen enfoques de política judicial la perspectiva de género y la multiculturalidad. En todos los procesos relativos a la carrera judicial, deberá garantizarse la equidad de género y étnica. Los jueces y magistrados ejercen por igual, aunque con competencia distinta, el poder jurisdiccional que la Constitución Política de la República asigna al Organismo Judicial, razón por la que, en su ejercicio no existe diferencia jerárquica ni dependencia entre ellos”.

En Honduras, la administración de justicia

debe regirse por los principios establecidos en su Código del Trabajo (Congreso Nacional de la República, 1959): de gratuidad (art. 717 del CT); libertad (art. 718 del CT); oralidad y publicidad (art. 720 del CT) y lealtad procesal (art. 727 del CT).

Para la administración de justicia nicaragüense, son aplicables los principios establecidos en la normativa que rige el proceso del trabajo, siendo estos: oralidad, concentración, mediación, celeridad, publicidad, impulso de oficio, gratuidad, norma más beneficiosa, ultrapetitividad, lealtad y buena fe procesal, primacía de la realidad, carácter inquisitivo del derecho procesal y de dirección del proceso del trabajo (art. 2 CPRT).

2.3.3. Funciones de la Administración de Justicia

Las funciones de la administración de Justicia en El Salvador, es la de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materias: constitucional, civil, penal, mercantil, laboral, agraria y de lo contencioso administrativo, así como en las otras que determine la ley. Por ende, la función de la Corte Plena, Sala de lo Constitucional, Sala de lo Civil (Tribunal de Casación), Sala de lo Penal, Sala de lo Contencioso Administrativo, Cámaras de Segunda Instancia (tribunales de Apelación), juzgados de Primera Instancia, juzgados de Paz, que son los que integran la Administración de Justicia, es la de determinar imparcialmente el derecho en los casos controvertidos o de conflictos que son de su competencia, todo de conformidad con la Ley Orgánica Judicial (Asamblea Legislativa, 1984).

En Guatemala, de conformidad con el art. 54 de la Ley del Organismo Judicial, esa instancia es administrada por la Corte Suprema de Justicia y su Presidente, conforme a sus respectivas facultades, estableciendo un catálogo de atribuciones para la Corte Suprema de Justicia como: ser el órgano superior de la administración del Organismo Judicial; emitir los reglamentos, acuerdos y órdenes ejecutivas que le corresponden conforme a la ley; aprobar el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Organismo Judicial; ejercer la iniciativa de ley, formulando los proyectos; ser el órgano de comunicación con los otros organismos del Estado; entre otras.

La citada ley, establece también la función jurisdiccional, a partir de su art. 57, la cual es ejercida con exclusividad absoluta por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales establecidos por la ley, siendo su principal potestad “juzgar y promover la ejecución de lo juzgado”.

Conforme a lo dispuesto en el art. 303 de la Constitución Política de Honduras (Asamblea Nacional Constituyente de la República de Honduras, 1982), “la potestad de impartir justicia emana del pueblo y se imparte gratuitamente en nombre del Estado, por magistrados y jueces independientes, únicamente sometidos a la Constitución y las leyes. El Poder Judicial se integra por una Corte Suprema de Justicia, por las Cortes de Apelaciones, los juzgados, y demás dependencias que señale la Ley”. Además, conforme al art. 304 de la Constitución Política: “Corresponde a los órganos jurisdiccionales aplicar las leyes a casos concretos, juzgar y ejecutar lo juzgado. En ningún tiempo podrán

crearse órganos jurisdiccionales de excepción”.

De acuerdo al art. 159 inc. 2.º de la Constitución Política de Nicaragua, la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua tiene la facultad jurisdiccional de juzgar y ejecutar lo juzgado a través de sus tribunales distribuidos de acuerdo a la materia de su competencia y con arreglo a los procedimientos establecidos en la ley (art. 23 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de Nicaragua).

El art. 164 de la de la Constitución Política establece las atribuciones de la CSJ nicaragüense, entre ellas:

- Organizar y dirigir la administración de la justicia.
- Conocer y resolver los recursos ordinarios y extraordinarios que se presentan contra las resoluciones de los tribunales de Justicia de la República.
- Nombrar a los magistrados de los tribunales de Apelaciones y los jueces de los tribunales de la República.
- Garantizar el funcionamiento de todos los juzgados del país.
- Extender autorización para el ejercicio de personas profesionales en abogacía y notariado, suspenderlos y rehabilitarlos de conformidad con la ley.
- Conocer y resolver los conflictos administrativos surgidos entre los organismos de la administración pública y entre estos y los particulares.

2.4. Marco normativo

2.4.1. Descripción breve y general de la estructura del Poder Judicial

Se presenta información sobre la estructura del Órgano Judicial de cada país, mencionando las salas, cámaras, juzgados que lo integran y haciendo referencia a la ubicación de la jurisdicción laboral dentro del marco general.

En El Salvador, la estructura se divide de la siguiente manera:

- **Sala de lo Constitucional:** tiene competencia para conocer de los amparos en materia laboral cuando el proceso sea irregular, esto es, cuando en él se hayan violado formalidades esenciales del procedimiento dirigidas a garantizar derechos constitucionales del impetrante, o impedido el ejercicio de ellos, y en este caso este Tribunal debe limitarse a decidir si se han violado tales derechos y a preservarlos o restablecerlos (art. 53 de La Ley Orgánica Judicial y Sentencia del 23-VII-1998, Amparo 34-S-95, Considerando II 1).
- **Sala de lo Civil:** le compete conocer del recurso de casación en materia laboral y de la apelación de las Sentencias de la Cámaras de lo Laboral en los casos contra el Estado (art. 54 de La Ley Orgánica Judicial y art. 370 CT).
- **Cámara de lo Laboral:** son competentes de conocer en primera instancia de los juicios ordinarios individuales de Trabajo en contra del Estado y en Segunda Instancia conocen de los asuntos correspondientes tramitados en primera instancia (art. 57 ordinales 1º, 2º).

3° y 4° de La ley Orgánica Judicial y arts. 369 y 370 CT.

- **Juzgado de lo Laboral:** conocen en primera instancia de las acciones, excepciones, recursos que se ejerzan en juicios, conflictos colectivos de trabajo y conflictos de carácter jurídico (art. 369 CT).

En el art. 58 de la Ley del Organismo Judicial de Guatemala, se encuentra regulada la jurisdicción y la distribución su ejercicio en los siguientes órganos:

- a) Corte Suprema de Justicia y sus Cámaras: Penal, Civil y de Amparo y Antejuicio.
- b) Corte de apelaciones.
- c) Magistratura coordinadora de la jurisdicción de menores y de los tribunales de menores.
- d) Tribunal de lo contencioso-administrativo.
- e) Tribunal de segunda instancia de cuentas.
- f) Tribunales militares.
- g) Juzgados de primera instancia.
- h) Juzgados de menores.
- i) Juzgados de paz o menores.
- j) Los demás que establezca la ley.

En Guatemala la estructura del poder judicial en materia laboral está organizado en el siguiente orden:

- **Corte Suprema de Justicia** y sus cámaras: Penal, Civil y de Amparo y Antejuicio (Ley del Organismo Judicial de Guatemala). En Guatemala no existe la casación en materia laboral.

- **Las salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.** Estas instancias en consideración a lo prescrito por el art. 303 CT “conocen en grado de las resoluciones dictadas por los jueces de Trabajo y Previsión Social o por los tribunales de Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta”.

- **Juzgados de Trabajo y Previsión Social.** El art. 292 CT determina que estas instancias conocen en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o solo entre estos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él; b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de Arbitraje. Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de Conciliación, conforme a las referidas disposiciones. c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan. d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda. e) De todos los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de previsión social aplicando las penas correspondientes. f) De todas las cuestiones

de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aun cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos; y g) De todos los demás asuntos que determina la ley.

- **Tribunales de Conciliación y Arbitraje.** Conoce de los procedimientos en la resolución de los conflictos de carácter económico-social. “La finalidad esencial de estos tribunales es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del trabajo”. De acuerdo a lo establecido en el art. 293 del CT, y conocen de los conflictos de trabajo en primera instancia según el art. 294 inciso 3.º del CT.
- **Juzgados de Paz.** De acuerdo al artículo 291 CT dichos juzgados “conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil quetzales (GTQ 3000.00). Todos los jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese jueces privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece la presente ley.”

En Honduras la estructura del poder judicial en materia laboral se determina de la siguiente manera de acuerdo al art. 666 CT:

- **Sala de lo Constitucional** a quien le corresponde: a) Conocer de conformidad con la Constitución de la República y la Ley, de los Recursos de Amparo, Hábeas Data, Hábeas Corpus, Inconstitucionalidad y

Revisión; la Corte Suprema de Justicia, la cual está organizada en cuatro salas: Sala de lo Constitucional, de lo Penal, de lo Civil, y, de lo Laboral – Contencioso Administrativo es decir Tribunal de Casación o

- **Sala de lo Laboral o Contencioso Administrativo,** dentro de sus atribuciones esta:
 - a) Conocer de los Recursos de Casación en materia laboral, contencioso administrativo y demás a que las leyes lo remitan.
 - b) Conocer de los asuntos que sobre la materia les remita la presidencia de la Corte Suprema de Justicia (Poder Judicial de la República de Honduras – CEDIJ 2018).
- **Cortes de Apelaciones de Trabajo,** como tribunales de Segunda Instancia, donde conocerán en grado, de las resoluciones dictadas por los jueces de Letras de Trabajo o por las juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando proceda la apelación o la consulta (686 CT) y en los lugares, en donde no exista, desempeñarán sus funciones las Cortes de Apelaciones de la Jurisdicción Ordinaria o Corte de Apelaciones Mixtas que conoce sobre las materias Laboral, Civil y Penal (681 CT).
- **Juzgados de Letras del Trabajo** (Art. 674 CT) departamentales y/o seccionales en su caso, los cuales conocerán en primera o única instancia dentro de sus respectivas jurisdicciones:
 1. De todas las controversias que surjan del contrato de trabajo.
 2. De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución de las organizaciones sociales.

3. De las denuncias y cuestiones de carácter contencioso que ocurran con motivo de la aplicación de las disposiciones sobre reparación por riesgos profesionales.
4. De los juzgamientos por faltas cometidas contra las leyes y reglamentos de trabajo o de seguridad social, con facultad de aplicar las penas consiguientes.
5. De todos los demás asuntos que determine este Código (679 CT).

En los lugares donde no existan juzgados de Letras del Trabajo, son competentes los juzgados de Letras Mixtos que conocen asuntos de diferentes materias como: Penal, Civil, Familia, Laboral, Niñez y Adolescencia, Inquilinato y Civil no Contencioso (697 CT).

En Nicaragua, la administración de justicia se estructura de la siguiente forma (art. 22 Ley Orgánica del Poder Judicial):

- **Corte suprema de justicia:** Es el tribunal supremo del poder judicial, está integrado por 16 magistrados (Art. 163 Cn) y dividido por cuatro salas: de lo Penal, de lo Civil, de lo Constitucional y de lo Contencioso Administrativo (art. 31 Ley Orgánica del Poder Judicial). Dichas salas tienen su sede en la ciudad de Managua y ejercen su jurisdicción en todo el territorio del país. Cada sala está formada por un número no menor de tres magistrados/as (art. 31 inciso 2.º Ley Orgánica del Poder Judicial). Las competencias de las salas están reguladas en los art. 32 al 35 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).
- **Corte Plena:** este órgano jurisdiccional está integrado por todos los magistrados y

magistradas de la CSJ, tiene como facultad principal el velar por la resolución oportuna, rápida y razonada de los asuntos planteados ante la misma que versen sobre:

- o Los recursos de inconstitucionalidad de la ley;
- o Los conflictos entre los distintos Poderes del Estado, relativos al ejercicio de sus funciones, de conformidad con la Constitución Política de la República y en ejercicio de la función de control constitucional que le es inherente;
- o Los conflictos de competencia entre las salas de la Corte Suprema;
- o Las excusas por implicancias y recusaciones contra los magistrados de la Corte Suprema de Justicia. (art. 27 Ley Orgánica del Poder Judicial).
- o Así mismo de acuerdo a sus atribuciones le corresponde fijar el monto que determine la competencia por razón de cuantía de conformidad con la ley (art. 64 N.º 15 Ley Orgánica del Poder Judicial).

• **Tribunales de apelación:** el art. 41 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece que estos tribunales son un órgano de segunda instancia, que entre sus funciones está resolver los recursos de amparo y exhibición personal, recursos de revisión en materia penal, así como también conocer de los recursos en contra de las sentencias dictadas por los juzgados de los distritos y juzgados locales.

• **Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones,** (Asamblea Nacional de la República, 2011) actualmente existe uno que funciona como instancia de apelaciones de las resoluciones dictadas por los juzgados competentes en materia laboral, siendo la máxima instancia

en materia laboral de acuerdo al art. 271 del CT, puesto que de las sentencias dictadas por este tribunal no habrá un ulterior recurso ya que estas resoluciones causan estado de cosa juzgada salvo los recursos de aclaración y ampliación que serán resueltos de acuerdo al art. 356 del CT.

- **Juzgados de distritos:** son juzgados unipersonales y se clasifican según la materia en juzgados de distrito: Civil, Penal, de Trabajo y de Familia, se ubican en cada cabecera departamental. art. 45 y 46 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

- **Juzgados locales:** estos juzgados son unipersonales, nombrados por la Corte Plena por tiempo indefinido. Así mismo la ley establece que debe existir al menos un juzgado local en cada municipio del territorio nacional. Estos juzgados están clasificados según la materia en juzgados únicos, existiendo así juzgados locales de lo Civil, Familia, Penal, de Trabajo y otros que se determine de acuerdo al art. 52 y 54 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

2.5. Reglas sobre la aplicación de los Convenios Internacionales de Trabajo y de otros instrumentos internacionales

En este capítulo se hace somera referencia al sistema de incorporación o integración de normas del derecho internacional en cada país de estudio.

El derecho internacional, tiene como fuentes fundamentales la costumbre y los tratados. Estos últimos se definen según la *Convención*

de Viena sobre Derecho de Tratados como “un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados regidos por el derecho internacional”. La doctrina, extendió la definición de tratados, a los acuerdos entre los sujetos de derecho internacional, aunque no sean Estados (Organismos Internacionales y Supranacionales). Postura que posteriormente fue avalada jurídicamente, cuando el 21 de marzo de 1986, se celebró en Viena la Conferencia que adoptó la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados entre Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales.

En la legislación salvadoreña, los tratados internacionales celebrados por el país, con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la República al entrar en vigor, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de la Constitución de El Salvador. La ley no podrá modificar o derogar lo acordado en un tratado vigente para El Salvador. En caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado (art. 144 Cn).

La incorporación o integración de normas del derecho internacional se realiza a través de la suscripción y ratificación de convenios o tratados, donde se ve reflejada la obligación del Estado salvadoreño en la implementación de esos tratados en la vida cotidiana de cada ciudadano del país, en el art. 145 y siguientes de la Constitución de la República, se encuentran las restricciones y límites para la ratificación de los tratados internacionales en El Salvador.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece el principio general de

Preeminencia del Derecho Internacional, según el cual, “en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno” (art. 46 Cn).

Además, dentro de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, el Estado se compromete a participar “en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala” (art.102 Cn).

Como parte de las funciones del Presidente de la República se encuentra la de someter a la consideración del Congreso para su aprobación, y antes de su ratificación, los tratados y convenios de carácter internacional (art. 183 Cn literal k).

En este sentido, es atribución del Congreso aprobar, antes de su ratificación, los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional cuando:

- 1) Afecten a leyes vigentes para las que la Constitución requiera la misma mayoría de votos.
- 2) Afecten el dominio de la Nación, establezcan la unión económica o política de Centroamérica, ya sea parcial o total, o atribuyan o transfieran competencias a organismos, instituciones o mecanismos

creados, dentro de un ordenamiento jurídico comunitario concentrado para realizar objetivos regionales y comunes en el ámbito centroamericano.

- 3) Obliguen financieramente al Estado, en proporción que exceda al uno por ciento del Presupuesto de Ingresos Ordinarios o cuando el monto de la obligación sea indeterminado.
- 4) Constituyan compromiso para someter cualquier asunto a decisión judicial o arbitraje internacionales.
- 5) Contengan cláusula general de arbitraje o de sometimiento a jurisdicción internacional...” (art. 171 Cn).

Además, establece en el art. 172 Cn que requiere de mayoría calificada, es decir, del voto de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso, la aprobación antes de su ratificación, de los tratados, convenios o cualquier arreglo internacional, cuando: a) Se refieran al paso de ejércitos extranjeros por el territorio nacional o al establecimiento temporal de bases militares extranjeras; y b) Afecten o puedan afectar la seguridad del Estado o pongan fin a un estado de guerra.

En el caso de Honduras, lo primero que debe abordarse es la incorporación del tratado al ordenamiento jurídico nacional, de acuerdo a la Constitución vigente en su artículo 16 literalmente dice “Todos los tratados internacionales deben ser aprobados por el Congreso Nacional antes de su ratificación por el Poder Ejecutivo.” En su primer inciso, claramente denota que es necesaria una aprobación previa por el Congreso Nacional, es decir que la

facultad de aprobar está reservada al Congreso y solo después de esto pueden ser ratificados por el Poder Ejecutivo.

En el inciso segundo del mismo artículo 16 establece “Los tratados internacionales celebrados por Honduras con otros Estados, una vez que entran en vigor, forman parte del derecho interno”. Esto quiere decir que, una vez aprobados por el congreso y ratificados por el Poder Ejecutivo, estos entran en vigor y es hasta este momento que son incorporados al ordenamiento jurídico, formando parte del derecho Interno.

La jerarquía normativa de los tratados y convenios internacionales de trabajo o de otra índole suscritos por Nicaragua no está claramente determinada, aunque de acuerdo a la interpretación extensiva del art. 182 de la Cn, los ubica a un nivel infraconstitucional, es decir, que se encuentran subordinados o por debajo de la norma constitucional, pero por encima de leyes ordinarias, por tanto, estos instrumentos son considerados leyes de la República.

En referencia a derechos humanos, los artículos 46 y 71 Cn, establecen la integración del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en el Derecho Interno. El primer artículo, mediante una cláusula declarativa que reconoce la “plena vigencia de los derechos inherentes a la persona” consignados en la Declaración Universal de los

Derechos Humanos, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana de Derechos Humanos. Y el segundo, también, declarando la “plena vigencia” de la Convención de los Derechos del Niño y la Niña, pero no hace mención expresa sobre convenios de la OIT.

2.6. Reglas para la ratificación y suscripción de convenios de OIT

De acuerdo al art. 19 de la Constitución de la OIT⁵ se deben acatar las siguientes recomendaciones:

- a. El convenio se comunicará a todos los Miembros para su ratificación;
- b. Cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
- c. Los Miembros informarán al Director o Directora General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter

⁵ La Constitución de la OIT ha sido objeto de seis enmiendas. En 1944, la Conferencia adoptó una declaración fundamental relativa a los fines y objetivos de la OIT, la Declaración de Filadelfia, que forma parte de la Constitución de la OIT. La Constitución de la OIT contiene un Preámbulo, cuarenta artículos, y un anexo: la “Declaración de Filadelfia”.

el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;

- d. Si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio a la Directora o Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio;
- e. Si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director o Directora General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el

Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

En este apartado se presenta información sobre las competencias de la administración de justicia laboral, las características del proceso laboral y los presupuestos asignados a las instituciones con competencias en el sistema de administración de justicia laboral en los 4 países de Centroamérica.

III. Análisis comparativo de la normativa laboral

3.1. Fundamento legal, competencias, composición y cantidad de juzgados, que administran la justicia laboral en cada país

En El Salvador, de conformidad a lo establecido en el art. 20; art. 146, art. 6; art. 8 y art. 9 de la Ley Orgánica Judicial, conocen 9 Juzgados en material Laboral, 20 Juzgados de Primera Instancia y 10 juzgados de lo Civil tienen competencia laboral; asimismo, en segunda instancia únicamente existen 5 cámaras con competencia en la referida materia, y en última

instancia conoce la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia.

La composición de la jurisdicción laboral, según dicha norma, es la siguiente:

Juzgados de lo Laboral:

1. Juzgado 1.º de lo Laboral de San Salvador
2. Juzgado 2.º de lo Laboral de San Salvador
3. Juzgado 3.º de lo Laboral de San Salvador
4. Juzgado 4.º de lo Laboral de San Salvador
5. Juzgado 5.º de lo Laboral de San Salvador

6. Juzgado de lo Laboral de Santa Ana
7. Juzgado de lo Laboral de San Miguel
8. Juzgado de lo Laboral de Sonsonate
9. Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla

Juzgado de primera Instancia que conocen en materia Laboral:

1. Juzgado de Primera Instancia de Atiquizaya (Ahuachapán)
2. Juzgado de Primera Instancia de La Libertad (La Libertad)
3. Juzgado de Primera Instancia de San Juan Opico (La Libertad)
4. Juzgado de Primera Instancia de Chalatenango (Chalatenango)
5. Juzgado de Primera Instancia de Tejutla (Chalatenango)
6. Juzgado de Primera Instancia de Dulce Nombre de María (Chalatenango)
7. Juzgado de Primera Instancia de Berlín (Usulután)
8. Juzgado de Primera Instancia de Chinameca (San Miguel)
9. Juzgado de Primera Instancia de Santiago de María (Usulután)
10. Juzgado de Primera Instancia de Jucuapa (Usulután)
11. Juzgado de Primera Instancia de Ciudad Barrios (San Miguel)
12. Juzgado Primero de Primera Instancia de San Francisco Gotera (Morazán)
13. Juzgado Segundo de Primera Instancia de San Francisco Gotera (Morazán)
14. Juzgado de Primera Instancia de Jiquilisco (Usulután)

15. Juzgado de Primera Instancia de Santa Rosa de Lima (La Unión)
16. Juzgado de Primera Instancia de Ilobasco (Cabañas)
17. Juzgado de Primera Instancia de Sensuntepeque (Cabañas)
18. Juzgado de Primera Instancia de Suchitoto (Cuscatlán)
19. Juzgado de Primera Instancia de San Sebastián (San Vicente)
20. Juzgado de Primera Instancia de San Pedro Masahuat (La Paz)

Juzgados de lo Civil que conocen en materia Laboral:

1. Juzgado de lo Civil de Ahuachapán.
2. Juzgado de lo Civil de Metapán (Santa Ana).
3. Juzgado de lo Civil de La Unión.
4. Juzgado de lo Civil de Usulután.
5. Juzgado de lo Civil de Cojutepeque (Cuscatlán).
6. Juzgado de Lo Civil Santa Rosa de Lima (La Unión).
7. Juzgado de lo Civil de Chalchuapa (Santa Ana).
8. Juzgado de lo Civil de San Vicente.
9. Juzgado de lo Civil de Zacatecoluca (La Paz).
10. Juzgado de lo Civil de Quezaltepeque (La Libertad).

Cámaras que conocen en segunda Instancia en materia Laboral:

1. Cámara Primera de lo Laboral (San Salvador).
2. Cámara Segunda de lo Laboral (San Salvador).
3. Cámara de lo Civil de la Primera Sección de Oriente San Miguel.

4. Cámara de Segunda Instancia de la Tercera Sección de Oriente San Miguel.

5. Cámara de la Segunda Sección de Oriente Usulután.

El Código de Trabajo de Guatemala, a partir del art. 283 regula lo relativo a la Organización de los tribunales de Trabajo y Previsión Social. Estableciendo que “los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”. Estos son: Juzgados de Trabajo y Previsión Social; tribunales de Conciliación y Arbitraje; y salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social (art. 284 CT). Son parte del Organismo Judicial y deben actuar de oficio (art. 285 CT).

Para el establecimiento de juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica, la Corte Suprema de Justicia tomará en cuenta: la concentración de trabajadores; industrialización del trabajo; número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y, el informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo. En este sentido, la cantidad de juzgados la determina la Corte Suprema de Justicia, de acuerdo a la necesidad (art. 288 CT).

Los juzgados de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con el Art. 289 CT, deben estar a cargo de un “juez”, que debe ser abogado de los tribunales de la República, de preferencia especializado en asuntos de trabajo, nombrado y removido por la Corte Suprema de Justicia, por las mismas causas que procede la remoción de los jueces de Primera Instancia.

En Guatemala según art. 291 CT, los juzgados de Paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de GTQ 3000.00, esto equivale aproximadamente a USD 385. Agregando que todos los jueces de Paz de la República tienen competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese jueces privativos de trabajo y previsión social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece el mismo Código de Trabajo.

Además, el art 300 CT establece que la Corte Suprema de Justicia, también determinará el número y jurisdicción territorial de las salas de Apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo a la necesidad.

En la tabla 17 se presenta la conformación actual de la jurisdicción laboral guatemalteca:

Tabla 17. Órganos jurisdiccionales de la República de Guatemala con competencia en materia de Trabajo y Previsión Social

Órganos Jurisdiccionales	MATERIA	REGIONES																						
		Metropolitana				Central			Nororiente			Noroccidente		Norte		Suroccidente				Suroriente			Petén	
		Guatemala	Sacatepéquez	Chimaltenango	Escuintla	Zacapa	Chiquimula	Izabal	El Progreso	Quiché	Huehuetenango	Alta Verapaz	Baja Verapaz	Quetzaltenango	Totonicapán	San Marcos	Sololá	Retalhuleu		Suchitepéquez	Santa Rosa	Jalapa	Jutiapa	Petén
Juzgados de Paz*****	Mixta	16	16	17	14	11	11	6	8	21	33	18	8	23	8	30	19	9	22	14	7	17	14	342
Juzgados de Primera Instancia Ramo Mixto ⁶	Mixta				1					1	2					3							3	10
Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia Ramo Mxto*****	Mixta									1							1							2
Juzgado de Primera Instancia de Faltas Laborales	Trabajo	1																						1
Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social	Trabajo	12	1		1						1							1	1					17

⁶ El juzgado de Primera Instancia Mixto de Malacatán, tiene competencia en materia de niñez y familia

⁷ Santiago Atitlán, Sololá

⁸ Los Juzgados Primero, Segundo, Tercero y Cuarto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala y el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de Izabal, serán transformados a pluripersonales durante el primer cuatrimestre del presente año; los juzgados Quinto, Sexto; Séptimo y Octavo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala y el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de, Sacatepéquez, serán transformados a pluripersonales durante el segundo cuatrimestre del presente año; y el resto de juzgados contemplados en el presente Acuerdo, serán transformados a pluripersonales en el año 2020.

Órganos Jurisdiccionales	MATERIA	REGIONES																						
		Metropolitana				Central			Nororiente			Noroccidente		Norte		Suroccidente				Suroriente		Petén		
		Guatemala	Sacatepéquez	Chimaltenango	Escuintla	Zacapa	Chiquimula	Izabal	El Progreso	Quiché	Huehuetenango	Alta Verapaz	Baja Verapaz	Quetzaltenango	Totonicapán	San Marcos	Sololá	Retalhuleu	Suchitepéquez	Santa Rosa	Jalapa	Jutiapa	Petén	
Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social*****	Trabajo	4					1																5	
Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas*****	Trabajo	1																					1	
Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia	Mixta					1		1			1	1			1				1		1	1	7	
Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social, Pluripersonal*****	Mixta		1			1		1					1	1		1					1		7	
Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo	Mixta										1												1	
Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo	Mixta											1											1	
Salas de la Corte de Apelaciones Ramo de Trabajo y Previsión Social	Trabajo	4																1					5	
Salas Regionales Mixtas de la Corte de Apelaciones	Mixta		1		1	1	1	1	1	1	1				1		1		1	1		1	13	
TOTAL		38	18	18	17	13	13	8	9	25	37	20	9	25	9	35	21	11	24	16	9	18	19	412

Fuente: Acuerdos de Corte Suprema de Justicia publicados en el DO.

Nota:

*****Según Acuerdo de Corte Suprema de Justicia N.º 35-2017, se organiza el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Retalhuleu de manera pluripersonal.

*****Según Acuerdo de Corte Suprema de Justicia N.º 21-2019, se fusiona, transforma y organiza en pluripersonal el Juzgado Primero y Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas del departamento de Guatemala, el cual se denominará Juzgado Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas del departamento de Guatemala.

*****Según Acuerdo de Corte Suprema de Justicia N.º 21-2019, los juzgados Primero, Segundo, Tercero y Cuarto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala y el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de Izabal, serán transformados a pluripersonales durante el primer cuatrimestre del presente año; los juzgados Quinto, Sexto, Séptimo y Octavo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala y el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de, Sacatepéquez, serán transformados a pluripersonales durante el segundo cuatrimestre del presente año; y el resto de juzgados contemplados en el presente Acuerdo, serán transformados a pluripersonales en el año 2020. Procesamiento de la información: 10 de febrero de 2020.

En Honduras, el fundamento legal para el funcionamiento y competencia en lo jurisdiccional deriva en principio de la Constitución Política de la República en su artículo 134 que literalmente dice: “Quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo, todas las controversias jurídicas que se originen en

las relaciones entre patronos y trabajadores. La Ley establecerá las normas correspondientes a dicha jurisdicción y a los organismos que hayan de ponerlas en práctica.”

La tabla 18 muestra la composición actual de la Jurisdicción Laboral hondureña:

Tabla 18. Conformación del Poder Judicial de Honduras

Encargados de administrar justicia por la vía judicial	Por razón del Territorio	Por razón de la materia
Corte Suprema de Justicia.	Sala de lo Laboral y de lo Contencioso Administrativo, en todo el territorio Nacional.	Sala de lo Laboral y de lo Contencioso Administrativo.
Corte de Apelaciones.	Por Departamento son 7 Cortes e Apelaciones mixtas que administran justicia laboral, de las cuales solo dos son Cortes especiales de apelación de Trabajo, la Corte de Apelaciones del Trabajo de San Pedro Sula y la Corte de Apelaciones del Trabajo de Tegucigalpa.	Por Departamento son 5 Cortes de Apelaciones mixtas, que conocen de distintas materias, pero que también conocen y administran justicia laboral, de las cuales solo dos son Cortes especiales de apelación de Trabajo, la Corte de Apelaciones del Trabajo de San Pedro Sula y la Corte de Apelaciones del Trabajo de Tegucigalpa.
Juzgados de Letras Mixtos.	En 15 departamentos existen 32 Juzgados de Letras mixtos que conocen de materia laboral.	Según datos en 15 departamentos de Honduras 32 Juzgados Mixtos conocen de los procesos Laborales, pero no son especializados, ya que conocen de otras materias.
Juzgados de Letras Especializados.	En 2 departamentos del país existen 3 Juzgados de Letras del Trabajo.	Existen 3 Juzgados de Letras del Trabajo que conocen específicamente en materia laboral: Juzgado de Letras Seccional del Trabajo Puerto Cortés; Juzgado de Letras del Trabajo del Departamento de Francisco Morazán; Juzgado de Letras del Trabajo de San Pedro Sula.

Fuente: Poder Judicial de la República de Honduras - Unidad de Estadísticas - Centro Electrónico de Documentación e Información Judicial, CEDIJ (2019).

En Nicaragua, la CSJ, a través de la Corte Plena, tiene la atribución de organizar y dirigir la administración de justicia de conformidad con la Constitución Política y demás leyes de la República (art. 64 N.º 2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

- Tribunal de Casación

En las causas laborales no se admite el recurso de casación, permitiéndose únicamente la apelación ante el Tribunal de Apelaciones, siendo la máxima instancia en materia laboral de acuerdo al art. 271 del Código de Trabajo y art 260 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Sin embargo, en determinadas situaciones se admite el Recurso de Amparo contra la sentencia de segunda instancia, a través del cual se accede a la Corte Suprema de Justicia.

- Tribunales de Apelación

Son de su competencia de acuerdo al art. 41 de la Ley Orgánica del Poder Judicial:

1. Conocer y resolver en segunda instancia de los recursos en contra de las sentencias dictadas por los Juzgados de Distrito.
2. Conocer del recurso de hecho por inadmisibilidad de los recursos de apelación contra sentencias de los jueces de distrito.
3. Conocer los recursos de amparo y exhibición personal de conformidad con la ley de la materia.
4. Conocer y resolver los recursos de revisión en materia penal.
5. Conocer en primera instancia de oficio o por acusación de los procesos de responsabilidad

con formación de causa que, por delitos propios de los funcionarios públicos, tengan lugar en contra de los jueces de distrito, abogados, notarios, alcaldes, etc. sus resoluciones son apelables ante la sala de lo penal.

6. Conocer en segunda instancia de los delitos señalados en el numeral anterior cuando fueran cometidos por jueces locales.
7. Dirimir los conflictos de competencia entre los jueces que le están subordinados territorialmente.
8. Resolver los incidentes de implicancias y recusaciones que se promuevan contra sus miembros.
9. Las demás que determine la ley.

Cada Tribunal de Apelación está conformado por un número no menor de 5 magistrados y dividido en al menos dos salas que conocerán las materias de Civil, Laboral y Penal (art. 40 Ley Orgánica del Poder Judicial).

El art. 38 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece un tribunal de apelaciones para cada circunscripción territorial del país, existiendo en la actualidad un total de 10 tribunales de apelaciones, incluyendo el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

Las circunscripciones judiciales del país son las siguientes:

- Circunscripción Las Segovia, que comprende los departamentos de Nueva Segovia, Madriz y Estelí;
- Circunscripción Occidental, que comprende los Departamentos de Chinandega y León;

- Circunscripción Managua, que comprende el departamento de Managua;
- Circunscripción Sur, que comprende los departamentos de Granada y Rivas;
- Circunscripción Oriental, que comprende los departamentos de Masaya y Carazo;
- Circunscripción Central, que comprende los Departamentos de Boaco, Chontales y Río San Juan;
- Circunscripción Norte, que comprende los Departamentos de Matagalpa y Jinotega,
- Circunscripción Atlántico Norte, que comprende esa Región Autónoma; y
- Circunscripción Atlántico Sur, que comprende esa Región Autónoma.

En materia laboral actualmente existe un Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones⁹ que tiene su sede en la capital de Nicaragua, con jurisdicción y competencia a nivel nacional, este es un órgano de poder judicial independiente y resolutorio que funciona como instancia de apelaciones de las resoluciones dictadas por los juzgados competentes en materia laboral de las distintas circunscripciones del país y tendrán las facultades de revocar, modificar o confirmar, las resoluciones sin perjuicio de las demás funciones que establezca la Ley Orgánica de Tribunales y sus reformas correspondientes (art 271 Código de Trabajo) este tribunal está integrado por 5 magistrados y magistradas propietarios y tres suplentes, cuyo nombramiento lo hace la CSJ, por un periodo de 5 años.

• Juzgados de distritos

Los juzgados de distrito se clasifican según la materia en juzgados Únicos, Civiles, de Familia, de lo Penal, de Trabajo y los de otras especialidades que determine la ley. Estos juzgados son unipersonales, el personal judicial (jueces, juezas) son nombrados por tiempo indefinido por la Corte Plena (art. 45 de la Ley Orgánica del Poder Judicial). El art. 44 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece que debe existir al menos un juzgado de distrito en cada departamento y región autónoma, con sede en la cabecera del mismo.

Los juzgados de distrito con competencia de trabajo tienen las siguientes facultades de acuerdo al art. 49 de la Ley Orgánica del Poder Judicial:

- Conocer y resolver los conflictos originados en la relación laboral de conformidad con la cuantía establecida por la corte plena.
- Conocer y resolver los asuntos de previsión y seguridad social con fundamento o no en relaciones laborales.
- Conocer y resolver en segunda instancia los recursos de apelación contra las sentencias dictadas en causas laborales de menor cuantía.
- Conocer y resolver los conflictos de competencia, suscitados entre los juzgados locales de esta materia en su competencia territorial.
- Las demás que la ley establezca.

⁹ Creado de conformidad a la Ley 755, Ley de Reformas y Adiciones a la Ley N.º 260 Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones.

En la actualidad solo existen 20 juzgados de Distrito especializados en materia de trabajo, 8 en Managua, capital del país, y 12 distribuidos en las siguientes zonas o regiones, según el

Anuario Estadístico 2019 (CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2019):

Tabla 19. Juzgados de Distrito especializados en materia de trabajo en Nicaragua

Zona o región	Número de Juzgados
Distrito del Trabajo de Estelí	1
Distrito del Trabajo de León	1
Distrito de Trabajo de Chinandega	1
Distrito de Trabajo de Managua	8
Distrito de Trabajo Masaya	1
Distrito de Trabajo en Jinotepe	1
Distrito de Trabajo en Granada	1
Distrito de Trabajo en Rivas	1
Distrito de Trabajo en Juigalpa	1
Distrito de Trabajo en Matagalpa	1
Distrito de Trabajo en Puerto Cabezas	1
Distrito de Trabajo en Siunade	1
Distrito de Trabajo en Bluefields	1
Total Nacional	20

Fuente: CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2019.

Juzgados locales. De acuerdo al art. 54 Ley Orgánica del Poder Judicial los juzgados locales se clasifican según la materia, en juzgados únicos, civiles, de familia, de lo penal, del trabajo, y de otras especialidades que determine la ley, los juzgados locales son unipersonales, los jueces locales son nombrados por tiempo indefinido por la Corte Plena, art. 53 Ley Orgánica del Poder Judicial.

La competencia de los Juzgados Locales dependerá de su tipo:

- Juzgado Local del Trabajo: su competencia es conocer y resolver los conflictos originados en la relación laboral, de conformidad con la cuantía establecida por la Corte Plena (art. 57 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).
- Juzgado Único Local: tiene todas las competencias que corresponden a los jueces/zas locales civiles, penales, así mismo conocen de los asuntos laborales (art. 59 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

Con respecto a la ubicación y número de juzgados locales, el art. 52 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, establece que deben haber al menos un juzgado local en cada municipio del territorio nacional con sede en la cabecera del mismo.

3.2. Fundamento legal, competencias, composición y distribución de personal responsable en sede administrativa

3.2.1. Inspección del Trabajo

La función de Inspección de Trabajo en El Salvador tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacional como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo.

La Dirección General de Inspección de Trabajo es la responsable de la inspección de trabajo, y esa Dirección cuenta con los departamentos de Inspección de Industria y Comercio, y con el de Inspección Agropecuaria, así como con las Oficinas Regionales de Trabajo, y dispone de un cuerpo de personas supervisoras, de inspección en la cantidad que exijan las necesidades de los servicios. De igual forma es de destacar que cada Oficina Regional de Trabajo tendrá, en su respectiva jurisdicción, todas las facultades que competen a los departamentos de Inspección antes relacionados, excepto que la ley les otorgue facultades determinadas, según el art. 33 LOFSTPS.

Las competencias de la Dirección General de Inspección de Trabajo son las de realizar

inspecciones de trabajo, ya sean programadas o especiales o no programadas, visita de inspección, la reinspección, y de la inscripción de centros de trabajo, reguladas en la LOFSTPS.

En Guatemala, la inspección del trabajo y la conciliación administrativa se ven reguladas en el Código de Trabajo en su art. 278, en los siguientes términos: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales”.

En Guatemala, el art. 276 de su CT establece que la Inspección General del Trabajo, es una de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo sus competencias las

que establece el art. 278 del mismo Código. Las obligaciones y facultades de los inspectores están reguladas en el art. 281 CT.

La Inspección General de Trabajo durante el año 2019 informa que contó con empleados públicos a nivel nacional desglosados de la siguiente manera (Gobierno de Guatemala -

Tabla 20. Cantidad de inspectores (as) de trabajo, delegados (as) y jefes (as) municipales distribución por género en Guatemala

Departamento	Inspectores (as) de Trabajo		Total Inspectores (as) de Trabajo	Delegados (as) IGT Nombrados		Total Delegados (as) IGT	Delegados (as) IGT Interinos		Total Delegados Interinos
	H	M		H	M		H	M	
Total Sur Occidente	47	29	76	6	5	11	0	1	1
Total Nor Oriente	28	27	55	6	4	10			
Departamento de Guatemala	43	29	72	1	0	1			
Total nacional	118	85	203	13	9	22	0	1	1

Fuente: Gobierno de Guatemala - Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2019.

En Honduras, el fundamento legal para el funcionamiento y competencia en lo administrativo deriva en principio del art. 138 de la Constitución Política de la República: "... con el fin de hacer efectivas las garantías y leyes laborales, el Estado vigilará e inspeccionará las empresas, imponiendo en su caso las sanciones que establezca la Ley". Es el fundamento legal para que opere la Dirección General de Inspección del Trabajo. Además, existe una ley secundaria específica que es la Ley de Inspección del Trabajo.

El objeto de esa ley es: "...regular el Sistema Integrado de Inspección de Trabajo y de Seguridad Social; promover, vigilar y garantizar que patronos y trabajadores cumplan y respeten todas las disposiciones legales relativas al trabajo, previsión social, normas laborales, seguridad y salud en el trabajo y las relativas a la seguridad social; y deducir las responsabilidades correspondientes en caso de infracción,

incumplimiento o violación de los derechos y garantías constitucionales, convencionales y normas relacionadas con las precitadas materias en los centros de trabajo" (Congreso Nacional de la República de Honduras, 2017).

De acuerdo al mismo artículo, la aplicación de esa ley es competencia de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS), como autoridad administrativa en el ámbito de su competencia a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo (DGIT).

En este sentido, el art. 11 de la Ley de Inspección del Trabajo, establece entre otras las siguientes atribuciones de la DGIT:

- Vigilar el cumplimiento del Código del Trabajo y las convenciones internacionales ratificadas por el Estado de Honduras en materia laboral, la Ley de Inspección de Trabajo y sus reglamentos, disposiciones

legales relativas a previsión social, contratos colectivos y demás disposiciones obligatorias, lo que comprende:

- o Inspección de centros de trabajo.
 - o Inspección especial del trabajo familiar, del trabajo a domicilio y de las industrias.
 - o Estudiar las actas de inspección para proponer las medidas procedentes;
 - o Comprobar si se han subsanado las deficiencias encontradas con anterioridad.
 - o Formular informes con los resultados de las inspecciones, proponiendo las medidas que sean necesarias para la protección general de los trabajadores.
- Intervenir conciliatoriamente en los conflictos obrero patronales en el acto de inspección conforme a Ley.

Específicamente corresponde a las personas con la función de inspección, entre otras, las siguientes obligaciones (art. 12 de la Ley de Inspección de Trabajo de Honduras):

- Actuar con legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia y confidencialidad.
- Vigilar y promover, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, el cumplimiento de la legislación laboral.
- Levantar las actas en las que se asiente el resultado de las inspecciones efectuadas o aquellas en las que se hagan constar los hechos que las impidieron, cuando la causa sea la negativa del patrono o de su representante, así como rendir los informes en los que se hagan constar las circunstancias que impidieron la práctica de una Inspección por causas ajenas a la voluntad del patrono o de su representante u otras causas. En las

actas deben constar los requisitos que señala la citada ley.

- Ordenar la adopción de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo cuando derivado de las visitas correspondientes a los Centros de Trabajo y previa opinión de los peritos calificados en la materia, identifique actos o condiciones inseguras.

Además, tienen las facultades siguientes (art. 13 de la Ley de Inspección del Trabajo de Honduras):

- “1) Revisar libros de contabilidad, de salarios, planillas, constancias de pago y cualesquiera otros documentos que eficazmente los ayuden a desempeñar su cometido;
- 2) Examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- 3) Los inspectores deben cuidar especialmente que se respeten todos aquellos preceptos cuyo cumplimiento garantice las buenas relaciones entre patronos y obreros;
- 4) Vigilar que se cumpla la prohibición sobre trabajo nocturno para menores, poniendo en conocimiento de quien corresponda, las faltas que anoten para que sean sancionados; y,
- 5) Las demás que establezcan otras disposiciones legales aplicables.”

La Dirección General de Inspección del Trabajo es parte de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social y entre los servicios que realiza se mencionan:

- a) Inspecciones de oficio.
- b) Intervenir, por medio de sus Inspectores, entre empleadores y trabajadores, a fin de prevenir el desarrollo de conflictos o caso contrario, lograr su conciliación.
- c) Asesorar técnicamente a los patronos, trabajadores y sindicatos sobre la aplicación de las normas jurídicas contempladas en el Código de Trabajo vigente.
- d) Cálculo de prestaciones e indemnizaciones laborales a los patronos, trabajadores, y sindicatos.

Los requisitos para la inspección según la persona que la solicita, son:

- Persona trabajadora: Tarjeta de Identidad o

partida de nacimiento y el permiso de trabajo otorgado por la STSS (si es menor de edad).

- Patronal: Permiso de operaciones, original y fotocopia de la escritura pública, tarjeta de Identidad y planilla de pago. El Apoderado legal de la empresa, presentará poder con que actúa.
- Representación legal de la patronal: Constancia firmada por el Gerente General, si es el caso por el Consejo Administrativo de la empresa, en caso de estar constituida como sociedad.
- Representación sindical: Fotocopia de la certificación de Inscripción del Sindicato en la Dirección General de Trabajo en la STSS, cédula de Identidad.

Tabla 21. Distribución de oficinas regionales y servicios que brinda

Oficinas regionales	Servicios que Brindan
San Pedro Sula	<ul style="list-style-type: none"> • Inspección Laboral y Cálculo de Prestaciones. • Resolución Alternativa de Conflicto Laborales (Conciliación, Mediación y Arbitraje). • Procuraduría del Trabajo. • Previsión Social.
Villanueva	<ul style="list-style-type: none"> • Inspección de Trabajo. • Cálculo de Prestaciones.
El Progreso	<ul style="list-style-type: none"> • Inspección del Trabajo y cálculo de Prestaciones. • Resolución Alternativa de Conflictos Laborales (Conciliación, Mediación y Arbitrajes) • Servicio Nacional de Empleo.
Puerto Cortés	<ul style="list-style-type: none"> • Inspección de Trabajo y Cálculo de Prestaciones. • Resolución Alternativa de Conflictos Laborales (Conciliación, Mediación y Arbitrajes). • Servicio de Extensión de Boletas para Marineros.
Yoro	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Inspección de Trabajo y Cálculo de Prestaciones.
La Ceiba	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Inspección de Trabajo y Cálculo de Prestaciones. • Servicio Nacional de Empleo.
Roatán	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Inspección de Trabajo y Cálculo de Prestaciones.
Puerto Lempira	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Inspección Laboral y Cálculo de Prestaciones.

Oficinas regionales	Servicios que Brindan
Santa Rosa de Copan	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Inspección de Trabajo y Cálculo de Prestaciones. • Servicio de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales (Conciliación, Mediación y Arbitrajes).
Santa Bárbara	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Inspección de Trabajo y Cálculo de Prestaciones.
Danlí	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Inspección de Trabajo y Cálculo de Prestaciones. • Servicios de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales (Conciliación, Mediación y Arbitrajes). • Servicio Nacional de Empleo.
Olancho	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Inspección de Trabajo y Cálculo de Prestaciones.
Juticalpa	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de Inspección de Trabajo y Cálculo de Prestaciones. • Servicio de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales (Conciliación, Mediación y Arbitraje). • Acciones de Documentos. • Conferencias. • Asesorías Obrero Patronales.
Comayagua	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de Inspección Laboral. • Servicios de Higiene y Seguridad Ocupacional. • Servicios de Conciliación de Conflictos Individuales de Trabajo. • Servicio Nacional de Empleo. Acciones.
Choluteca	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios de Inspección Laboral y Cálculo de Prestaciones. • Servicios de Higiene y Seguridad Ocupacional. • Servicio de Conciliación de Conflictos Individuales de Trabajo. • Servicio de Empleo. • Servicio de Procuraduría del Trabajo.
Trujillo	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Inspección de Trabajo y Cálculo de Prestaciones, Acciones.
La Esperanza	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Inspección de Trabajo y Cálculo de Prestaciones. • Servicio de Conciliación de Conflictos Individuales de Trabajo.

Fuente: Según datos de la página oficial de la Secretaría de Trabajos y Seguridad Social, recuperado en <http://www.trabajo.gob.hn/oficinas-regionales/>

En Nicaragua no existe una norma constitucional que establezca el servicio de inspección técnica del trabajo, pero el 26 de junio de 2008, se aprobó la Ley General de Inspección del Trabajo (Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 2008), puesto que la Asamblea Nacional consideró: “que, de conformidad

con la Constitución Política de la República de Nicaragua, el trabajo es un derecho y una responsabilidad social y es obligación del Estado procurar la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona [...] que son atribuciones del Presidente

de la República, cumplir la Constitución Política y las Leyes, y hacer que los funcionarios bajo su dependencia también las cumplan y por lo tanto, las autoridades administrativas laborales están obligadas a cumplir y hacer cumplir las leyes propias de su competencia”.

La función primordial de las inspectorías de trabajo en Nicaragua, está regulada en los artículos 21 al 26 de la Ley General de Inspección del Trabajo, la cual consiste en velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de las personas trabajadoras mediante las inspecciones laborales y la reinspección en los centros de trabajo. Además de la función anterior, corresponde a los inspectores e inspectoras asesorar técnica y jurídicamente a las personas empleadoras y trabajadoras sobre la forma más eficaz de cumplir las disposiciones legales, así como actuar como amigables componedores en la solución de los conflictos individuales o colectivos.

Además, el Código del Trabajo establece que el Ministerio del Trabajo es el responsable de vigilar el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos y acuerdos referentes a las materias laborales. Y que la Ley de Organización, Competencia y Procedimientos del Poder Ejecutivo y su Reglamento, le asignan al Ministerio del Trabajo entre otras funciones, la coordinación y ejecución de la política del Estado en materia laboral, de cooperativas, de empleos, salarios, de higiene y seguridad ocupacional, así como la formulación de las normas relativas a condiciones de seguridad, higiene y salud ocupacional y la supervisión de su aplicación en los centros de trabajo, ejerciendo esas funciones,

a través de la Dirección General de Inspección del Trabajo y de la Dirección General de Higiene y Seguridad del Trabajo.

El objeto de la Ley General de Inspección del Trabajo es “regular el Sistema de Inspección del Trabajo, su organización, facultades y competencias a fin de promover, tutelar y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral.” (art. 1 Ley General de Inspección del Trabajo).

Es la Dirección General de Inspección del Trabajo la instancia competente para “cumplir y hacer cumplir” la citada ley (art. 3 Ley General de Inspección del Trabajo).

El sistema de Inspección del Trabajo se estructura de la siguiente forma:

1. Dirección General de Inspección del Trabajo;
2. Dirección General de Seguridad e Higiene del Trabajo;
3. Inspectorías Regionales de las Regiones Autónomas del Atlántico Norte y del Atlántico Sur;
4. Inspectorías Departamentales;
5. Inspectorías Municipales; e
6. Inspectores del Trabajo y de Higiene y Seguridad del Trabajo.

Existe una dependencia técnica de las personas inspectoras e inspectorías hacia la Dirección General de Inspección del Trabajo o hacia la Dirección General de Seguridad e Higiene del Trabajo y estas Direcciones Generales, a su

vez dependen orgánicamente del Ministro del Trabajo.

El art. 8 de la citada ley establece que le corresponde al Director General de Inspección del Trabajo el ejercicio de las funciones de dirección, organización, coordinación, planificación, seguimiento y control de la actuación y el funcionamiento del Sistema de Inspección del Trabajo.

Además, el mismo artículo 8 mandata la existencia de una inspectoría regional en cada una de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica y una inspectoría departamental, en cada uno de los departamentos del país que dependerán funcionalmente del Director General de Inspección del Trabajo y jerárquicamente del Ministro del Trabajo. También podrán crearse inspectorías municipales del Trabajo, únicamente para la tramitación de la inspección en el territorio, siendo competentes para resolver, cada Inspectoría Departamental del Trabajo y cada Inspectoría Regional en su caso. Las Inspectorías Municipales dependen técnicamente de las Inspectorías Departamentales, o Regionales según sea el caso. (art. 10 Ley General de Inspección del Trabajo). Asimismo, en aplicación de los principios de especialización, trabajo programado y en equipo, podrán crearse unidades y equipos de inspección especializados por sectores de actividad económica, de acuerdo a las necesidades de funcionamiento de las Inspectorías Regionales, Departamentales y Municipales del Trabajo (art. 11 Ley General de Inspección del Trabajo).

Todas las personas inspectoras regionales y

departamentales del trabajo se consideran como personas delegadas del Ministro del Trabajo en su respectiva circunscripción territorial, para los efectos legales (art. 9 Ley General de Inspección del Trabajo).

El ingreso y régimen jurídico de los Inspectores del Trabajo al Sistema de Inspección del Trabajo está establecido en la Ley N.º 476, “Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa”, que garantiza su estabilidad laboral e independencia de criterio. Los Inspectores Laborales deberán ser al menos estudiantes del tercer año de la carrera de derecho o Diplomado en Procuraduría Laboral y de Seguridad Social conforme la Ley N.º 637, “Ley de Habilitación Profesional para Procuradores Laborales y de Seguridad Social”. Deberán poseer habilidades de comunicación y trabajo en equipo y cumplir con un programa de capacitación inicial impartido por la Dirección General de Inspección del Trabajo (art. 16 Ley General de Inspección del Trabajo).

A las personas inspectoras del trabajo les corresponde principalmente ejercer la función de inspección (art. 21 Ley General de Inspección del Trabajo) siendo sus facultades (art. 27 Ley General de Inspección del Trabajo):

- “a) Exigir el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales en materia laboral, sean de aplicación general o de los regímenes especiales, según corresponda.
- b) Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualquier sujeto incluido en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas del Sistema de Inspección del Trabajo.

- c) Requerir en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con relevancia en la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, tales como: libros, registros y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contables, documentos del Seguro Social; planillas y colillas de pago de salarios; y de todos aquellos documentos que por obligación legal deba llevar el empleador, así como obtener copias y extractos de los documentos para anexarlos al expediente administrativo.
- d) Cuando se demuestre que el empleador está evadiendo injustificadamente sus responsabilidades con los trabajadores, el Inspector del Trabajo, con el Acta de Inspección podrá solicitar a la autoridad judicial que se dicten medidas cautelares. En cumplimiento del principio de gratuidad que rige en el Derecho Laboral, estas medidas cautelares podrán ser dictadas sin fianza ni depósito alguno”.

3.2.2. Conciliación Administrativa

En El Salvador, la conciliación administrativa tiene por objeto intentar la solución pacífica de los conflictos laboral entre las partes, en este caso patrono-trabajador, poniéndole fin, sin necesidad de llegar a sede Judicial. La conciliación administrativa se puede realizar en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con la LOFSTPS y en la PGR, según su Ley Orgánica (Asamblea Legislativa, 2008a).

La institución responsable de la conciliación administrativa en El Salvador es la Dirección General de Trabajo y esta tiene competencias

para la aplicación de procedimientos de Conciliación, promover la mediación y el arbitraje, asimismo para la atención de los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, facilitar la constitución de organizaciones sindicales y cumplir con las funciones que el Código de Trabajo y demás leyes le señalen, registrar los contratos y convenciones colectivas de trabajo, entre otras, del mismo modo esa institución administrativa se complementa con las Oficinas Regionales de Trabajo, y el personal de estas está compuesto por el Director General de Trabajo, el jefe de la Oficina Regional de Trabajo respectiva, y los Delegados que el Director o Jefe soliciten para que conozcan del Conflicto (art. 22 y siguientes LOFSTPS).

Asimismo, la Procuraduría General de la Republica de El Salvador en el art. 12 numeral 4 de su Ley Orgánica, regula que posee atribuciones de fomentar y promover la mediación y conciliación para la solución de conflictos; brindar servicios de formación y otorgar la acreditación a los Centros de Mediación y Conciliación, así como a los mediadores y conciliadores en toda la República. En materia laboral, según el art. 30 numeral 2 de la misma ley, le compete el servicio de conciliación.

Efectivamente, el art. 30 de la Ley Orgánica de la PGR, establece, entre las funciones de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, la de brindar servicios de conciliación en materia laboral, en los siguientes términos: “El acuerdo al que llegasen el trabajador con su empleador en la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, es de carácter obligatorio, se

consignará en acta y la certificación de la misma tendrá fuerza ejecutiva y se hará cumplir en la misma forma que las sentencias laborales, por el juez que habría conocido en primera instancia del conflicto. El inicio del procedimiento de conciliación interrumpe el término de la prescripción de las acciones a reclamar por el trabajador a su empleador. El procedimiento de conciliación será desarrollado en el reglamento de la presente Ley”.

La Conciliación Administrativa, no siempre es efectiva, y esta depende de la disposición que tengan las partes para ponerle fin al conflicto laboral. La persona apoderada de la sociedad o representante que se presente a intentar solucionar el conflicto con la persona trabajadora en la conciliación, debe llevar una medida conciliatoria y poner de todo su empeño en buscar una solución pacífica al conflicto.

En El Salvador, la conciliación administrativa no es un requisito de procedibilidad para interponer una demanda en sede Judicial, ya que esta se puede interponer sin haber agotado la vía administrativa, asimismo, no se puede decir que el trámite es meramente rutinario, pues muchas veces el conflicto se termina por medio de la conciliación, aunado a lo anterior, la transacción es válida siempre y cuando no se trate de derechos ciertos e indiscutibles de los cuales no se puede renunciar.

En el Salvador existen, otros medios alternativos de solución de conflictos, los cuales son la mediación y el arbitraje, la primera es un mecanismo de solución de controversias a través del cual, dos o más personas tratan de lograr por sí mismas la solución de sus diferencias con la ayuda de un tercero neutral

y calificado que se denomina mediador, y la segunda es un mecanismo por medio del cual las partes involucradas en un conflicto de carácter transigible, difieren su solución a un tribunal arbitral, el cual estará investido de la facultad de pronunciar una decisión denominada laudo arbitral, lo cual está previsto en el art. 3 literal a y c de la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje (Asamblea Legislativa 2002), y así como en la conciliación administrativa, el ente con atribuciones para llevar a cabo la mediación y arbitraje es el Ministerio de Trabajo a través de la dirección General de Trabajo (art. 8 literal c, y art. 22 literal e LOFSTPS), y al igual que en la conciliación estos medios alternos de solución de conflictos no son un requisito de procedibilidad para la vía judicial.

En Guatemala, la conciliación administrativa está establecida en el art. 278 CT el cual reza: “los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o por el Subinspector General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo”. Y el art. 281 CT dispone que: “Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación: ... Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado...”.

El Fundamento Constitucional y Legal de la Dirección General de Trabajo de Honduras,

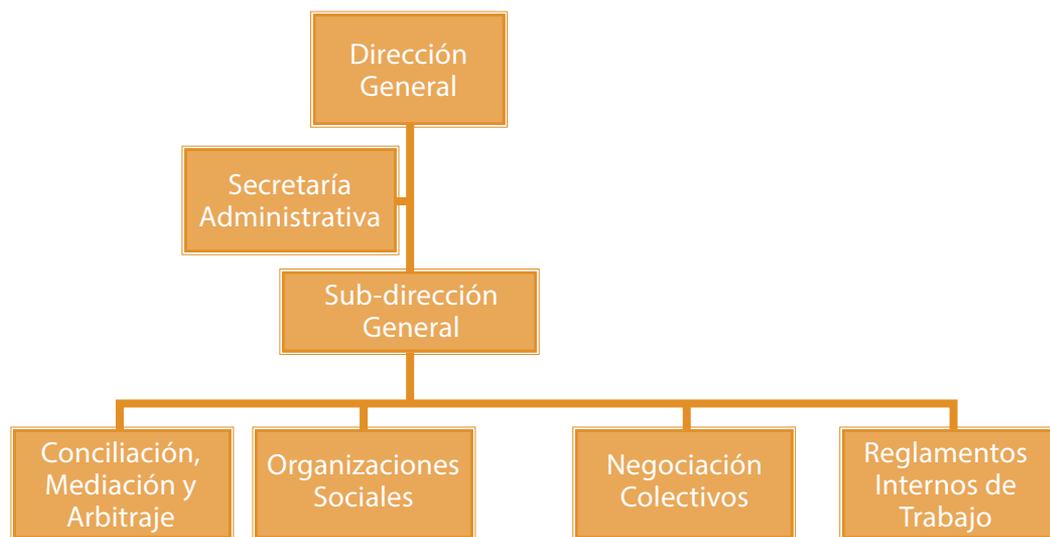
se encuentra en el art. 139 de la Constitución Política, literalmente dice: “El Estado tiene la obligación de promover, organizar y regular la conciliación y el arbitraje para la solución pacífica de los conflictos de trabajo.” Y es con base en esta disposición que la Dirección General de Trabajo ejerce su función, ya que es la institución encargada de llevar los procesos de conciliación de conflictos individuales y colectivos.

Es importante destacar que, dentro de la Estructura de la Dirección General de Trabajo,

la Sub-dirección General es la que tiene a cargo la Conciliación, Mediación y Arbitraje,¹⁰ y que existen las Oficinas Regionales, solo algunas de ellas contemplan el servicio de Resolución Alternas de Conflictos. Se detalla a continuación cuales son estas oficinas: San Pedro Sula, El Progreso, Puerto Cortes, Santa Rosa de Copan, Dalí, Juticalpa, Comayagua, Choluteca, La Esperanza.¹¹

La Estructura de la Dirección General es:

Figura 6. Estructura organizativa de la Dirección General de Trabajo de Honduras



Fuente: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras¹².

¹⁰ Sitio web de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de la República de Honduras. Estructura de la Dirección de Trabajo. <http://www.trabajo.gob.hn/estructura-de-la-direccion-general-del-trabajo/>.

¹¹ Sitio web de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. Oficinas Regionales. <http://www.trabajo.gob.hn/oficinas-regionales/>.

¹² Sitio web de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de la República de Honduras. Estructura de la Dirección de Trabajo. <http://www.trabajo.gob.hn/estructura-de-la-direccion-general-del-trabajo/>.

En Nicaragua, el Ministerio de Trabajo de acuerdo a su organigrama cuenta con una Dirección de conciliación y negociación colectiva según el art. 234 del Reglamento a la ley 290 Ley de Organización, Competencia, y Procedimiento del Poder Ejecutivo (Presidente de la República de Nicaragua, 1998). Corresponde a esta dirección:

- Tener a disposición de empleadores y trabajadores mecanismos de conciliación y mediación para la solución de conflictos socioeconómicos y jurídicos, sean estos individuales o colectivos que pudieran surgir con ocasión de la relación laboral.
- Lograr que los conflictos colectivos de carácter económico social se resuelvan de manera concertada mediante la suscripción y revisión de convenios colectivos. Entre otras.

Por tanto, el Ministerio de Trabajo es la entidad con competencia para la realización del procedimiento administrativo de conciliación laboral individual, el cual es un método alternativo de resolución de conflictos, no obligatorio, con el que personas trabajadoras y empleadoras de forma voluntaria, tienen la oportunidad de solucionar un conflicto sobre prestaciones sociales, después que terminó su relación laboral.

La Ley Orgánica del Ministerio del Trabajo de Nicaragua (Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional de la República de Nicaragua, 1981), establece en su art. 3, que le corresponde a dicho Ministerio, entre otras, las atribuciones y funciones siguientes: “d) Resolver los conflictos individuales y colectivos de carácter laboral que sean de su competencia; k) Atender y solucionar

los conflictos económicos sociales surgidos entre trabajadores y empleadores, a través de la negociación, conciliación, arbitraje o cualquier otro mecanismo establecido por las Leyes o legislación laboral.”

En el art. 43 del Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo (Ministro del Trabajo de la República de Nicaragua, 1982), específicamente, se designa a la Dirección General del Trabajo como el órgano del Ministerio del Trabajo “responsable del cumplimiento de la legislación laboral; de la regulación en justicia de las relaciones laborales y del registro y control de las asociaciones laborales y del sistema de asesoría gratuita a trabajadores que la soliciten”.

Y por su parte, el artículo 47 del citado Reglamento, establece que la “Dirección General del Trabajo tiene la responsabilidad de mantener a disposición de trabajadores y empleadores mecanismos apropiados de conciliación, mediación y arbitraje en casos de conflictos colectivos o individuales del trabajo; en estos últimos, puede asesorar gratuitamente a los trabajadores que lo solicitan. Es política de la Dirección General procurar la solución pacífica de los conflictos laborales, agotando para este fin las etapas de procedimiento que permitan arribar a acuerdos que hagan innecesarias las acciones formales a través de las cuales la administración dirime las cuestiones sometidas a su consideración y resolución”.

El Acuerdo Ministerial N.º JCHG-09-08-10 relativo al Protocolo de Actuación de los Conciliadores Individuales y Colectivos, fue aprobado por considerar que según el artículo 278 CT, es de la competencia de los funcionarios de conciliación

la tramitación de convenios colectivos y de los conflictos de carácter económico social. (Considerando I).

Además, considerando que, de conformidad con el art. 267 del Reglamento de la Ley 290, Ley de Organización, Competencias y Procedimientos del Poder Ejecutivo, corresponde a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación del Ministerio del Trabajo, “ tener a disposición de empleadores y trabajadores, mecanismos de conciliación y mediación para la solución de conflictos socio-económicos y jurídicos, sean estos individuales o colectivos, que pudieran surgir en ocasión de la relación laboral. (Considerando II).

Y finalmente, considerando que el art. 266 del CT, relativo a los Principios del Procedimiento Laboral, establece en su literal i), la “conciliación para que los procedimientos laborales tanto administrativos como judiciales, se hagan más expeditos y eficientes a través de este trámite, basado en el convencimiento que indispensable buscar el acuerdo entre las partes, evitando en lo posible la proliferación de los juicios y promoviendo buenas relaciones entre trabajadores y empleadores.”

El art. 72 CPRt establece que es requisito para poder acceder a la vía jurisdiccional, en los casos de menor cuantía, establecida por la Corte Suprema de Justicia, el haber agotado el trámite conciliatorio ante la autoridad administrativa del

trabajo. En los demás casos será opcional acudir en conciliación a la vía administrativa. Si pasados diez días después de efectuada la solicitud, no se celebra el trámite conciliatorio administrativo, se tiene por agotada la conciliación. La solicitud y la comparecencia ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpen el plazo de prescripción.

Los acuerdos suscritos en conciliación ante el Ministerio del Trabajo adquieren fuerza ejecutiva, por lo que su incumplimiento por cualquiera de las partes, puede ser denunciado ante la autoridad judicial del Trabajo y de la Seguridad Social, con la finalidad que ordene su ejecución por medio del procedimiento establecido en el mismo Código para la ejecución de sentencia.

Todo el proceso de conciliación es asistido por una persona delgada de la inspectoría, que es un facilitador en el proceso de comunicación entre empleador y trabajador para que logren ponerse de acuerdo entre sí; garantizando la restitución de derechos de las personas trabajadoras y el cumplimiento de las disposiciones del Código del Trabajo.

Ya que el intento de conciliación ante las autoridades del Ministerio del Trabajo en los juicios de menor cuantía es un requisito para la admisión de la demanda¹³ por lo tanto requiere que el trabajador o trabajadora, advierta de la violación a sus derechos, para ello debe acudir al Ministerio del Trabajo en donde se le debe garantizar asesoría jurídica gratuita, el abogado

¹³ Art. 72 CPRt. Conciliación administrativa: “1. Será requisito para poder acceder a la vía jurisdiccional en los casos de menor cuantía, establecida por la Corte Suprema de Justicia, el haber agotado el trámite conciliatorio ante la autoridad administrativa del trabajo. En los demás casos será opcional acudir en conciliación a la vía administrativa”.

o abogada responsable de la conciliación debe convocar a la parte empleadora y a la parte trabajadora para hacer el intento de conciliación, de no llegar el empleador a la hora y día fijado se tiene por intentada la conciliación.

En los casos de suspensión colectiva de los contratos de trabajo; cierre de las empresas y cancelación de contrato de trabajo por justa causa, contemplados en los artículos 38, 41 literal d) y 48 CT, el Ministerio de Trabajo a través del personal de inspección departamental de trabajo es la autoridad que conocerá del procedimiento administrativo conciliatorio, el cual es un trámite obligatorio y se rige de acuerdo a las reglas establecidas en el Procedimiento Administrativo Laboral Oral (Ministra del Trabajo, 2008b).

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua establece en su Capítulo III, la conciliación administrativa y de la reclamación previa. Según el cual, es requisito para poder acceder a la vía jurisdiccional en los casos de menor cuantía, establecida por la Corte Suprema de Justicia, el haber agotado el trámite conciliatorio ante la autoridad administrativa del trabajo. En los demás casos será opcional acudir en conciliación a la vía administrativa. Establece las siguientes reglas:

- Si el trámite conciliatorio administrativo no se celebra en el plazo de diez días de efectuada la solicitud, se da por agotada la conciliación administrativa y abierta la vía jurisdiccional.
- La solicitud y la comparecencia ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpe el plazo de prescripción.
- Si quien solicitó la conciliación no comparece

en el día señalado se tendrá por no intentada y así se reflejará en la correspondiente acta. Si la incomparecencia ha sido por causa grave podrá solicitar la fijación de nueva fecha, justificándola dentro de tercer día ante el órgano de conciliación administrativa. La inasistencia al acto de conciliación no interrumpe la prescripción.

- Es obligatoria la concurrencia al acto de conciliación de la parte a quien se reclama. Si no comparece sin justificación, se tendrá por intentada sin efecto; pero si presentare justificación suficiente por su inasistencia dentro del plazo a que se refiere este artículo, podrá ser citado por segunda vez.
- Los acuerdos suscritos en conciliación ante el Ministerio del Trabajo adquieren fuerza ejecutiva de tal manera que su incumplimiento por cualquiera de las partes, puede ser denunciado ante la autoridad judicial del Trabajo y de la Seguridad Social, quién verificando su validez legal, ordenará su ejecución mediante el procedimiento para la ejecución de sentencia contenido en este Código.

3.3. Planta judicial, grado de especialización y carga procesal laboral

3.3.1. Número de oficinas jurisdiccionales en materia laboral según instancia y tipo de competencia

No fue posible obtener información del número de oficinas jurisdiccionales en materia laboral en Nicaragua.

En El Salvador, según la Ley Orgánica Judicial,

en asuntos como: Apelación Laboral, Recurso de Hecho en Materia Laboral y Recurso de Revisión en materia Laboral, las Cámaras que conocen en segunda Instancia son:

- Cámara Primera de lo Laboral (San Salvador).
- Cámara Segunda de lo Laboral (San Salvador).
- Cámara de lo Civil de la Primera Sección de Oriente San Miguel.
- Cámara de Segunda Instancia de la Tercera Sección de Oriente San Miguel.
- Cámara de la Segunda Sección de Oriente Usulután.

Otras Cámaras pueden conocer de procesos relacionados con:

- Recurso de Revisión conforme al art. 79 de la

Ley de la Carrera Administrativa Municipal – LCAM (Asamblea Legislativa, 2006).

- Recurso de Nulidad del Laudo Arbitral.
- Recurso de Revisión conforme al art. 5 de la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencias de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa (Asamblea Legislativa, 1990a).
- Proceso laboral cuando la Cámara conoce en Primera Instancia.
- Proceso Especial de Despido.

A continuación, se enlistan los tribunales y juzgados que conocen en materia laboral en El Salvador:

Tabla 22. Tribunales y juzgados en material laboral

Sala de lo Civil
Cámaras Civiles
Cámara de lo Civil de la 1.a Sección de Occidente
Cámara Primera de lo Civil de San Salvador
Cámara Segunda de lo Civil de la 1a. Sección del Centro, San Salvador
Cámara Tercera de lo Civil de la 1a. Sección del Centro, San Salvador
Cámara de lo Civil de la 1a. Sección de San Miguel
Cámaras Mixtas
Cámara de la 2.a Sección de Occidente, Sonsonate
Cámara de la 3.a Sección de Occidente, Ahuachapán
Cámara de la 4.a Sección del Centro, Santa Tecla
Cámara de la 2.a Sección del Centro, Cojutepeque
Cámara de la 3.a Sección del Centro, San Vicente
Cámara de lo Penal de la 3a. Sección de Oriente, San Miguel
Cámara de la 2.a Sección de Oriente, Usulután
Cámaras de lo Laboral
Cámara Primera de lo Laboral, San Salvador
Cámara Segunda de lo Laboral, San Salvador

Total Juzgados de lo Civil
Juzgado de lo Civil de Chalchuapa
Juzgado de lo Civil de Metapán
Juzgado de lo Civil de Ahuachapán
Juzgado de lo Civil de Quezaltepeque
Juzgado de lo Civil de Zacatecoluca
Juzgado de lo Civil de Cojutepeque
Juzgado de lo Civil de San Vicente
Juzgado de lo Civil de Usulután
Juzgado de lo Civil de La Unión
Juzgado de lo Civil de Santa Rosa de Lima
Total Juzgados de lo Laboral
Juzgado de lo Laboral de Santa Ana
Juzgado de lo Laboral de Sonsonate
Juzgado 1.º de lo Laboral de San Salvador
Juzgado 2.º de lo Laboral de San Salvador
Juzgado 3.º de lo Laboral de San Salvador
Juzgado 4.º de lo Laboral de San Salvador
Juzgado 5. de lo Laboral de San Salvador
Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla
Juzgado de lo Laboral de San Miguel
Total Juzgados de Primera Instancia (Mixtos)
Juzgado de 1.a. Instancia de Armenia
Juzgado de 1.a. Instancia de Atiquizaya
Juzgado de 1.a. Instancia de San Juan Opico
Juzgado de 1.a. Instancia de La Libertad
Juzgado de 1.a. Instancia de Chalatenango
Juzgado de 1.a. Instancia de Tejutla
Juzgado de 1.a. Instancia Dulce Nombre de María
Juzgado de 1.a. Instancia de San Pedro Masahuat
Juzgado de 1.a. Instancia de Suchitoto
Juzgado de 1.a. Instancia de Sensuntepeque
Juzgado de 1.a. Instancia de Ilobasco
Juzgado de 1.a. Instancia de Chinameca
Juzgado de 1.a. Instancia de Ciudad Barrios
Juzgado de 1.a. Instancia de Jiquilisco
Juzgado de 1.a. Instancia de Berlín
Juzgado de 1.a. Instancia de Santiago de María
Juzgado de 1.a. Instancia de Jucuapa
Juzgado 1.o. de 1.a. Instancia de San Francisco Gotera
Juzgado 2.o. de 1.a. Instancia de San Francisco Gotera

Fuente: Corte Suprema de Justicia.

En Guatemala, no fue proporcionado el dato sobre la cantidad de plazas judiciales. La siguiente tabla muestra, en resumen,

la cantidad de juzgados con competencia mixta o especializada en materia laboral que funcionan en la actualidad.

Tabla 23. Órganos jurisdiccionales en Guatemala con competencia en material de trabajo y previsión social

Órganos Jurisdiccionales	Materia	Total
Juzgados de Paz*****	Mixta	342
Juzgados de Primera Instancia Ramo Mixto ¹⁴	Mixta	10
Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia Ramo Mixto*****	Mixta	2
Juzgado de Primera Instancia de Faltas Laborales	Trabajo	1
Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social	Trabajo	17
Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social***** ¹⁵	Trabajo	5
Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas*****	Trabajo	1
Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia	Mixta	7
Juzgado de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social, Pluripersonal*****	Mixta	7
Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo	Mixta	1
Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo	Mixta	1
Salas de la Corte de Apelaciones Ramo de Trabajo y Previsión Social	Trabajo	5
Salas Regionales Mixtas de la Corte de Apelaciones	Mixta	13
TOTAL		412

Fuente: Acuerdos de Corte Suprema de Justicia publicados en el DO.

Nota: *****Según Acuerdo de Corte Suprema de Justicia N.º 35-2017, se organiza el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del departamento de Retalhuleu de manera pluripersonal.

*****Según Acuerdo de Corte Suprema de Justicia N.º 21-2019, se fusiona, transforma y organiza en pluripersonal el Juzgado Primero y Segundo de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas del departamento de Guatemala, el cual se denominará Juzgado Pluripersonal de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de Demandas del departamento de Guatemala.

*****Según Acuerdo de Corte Suprema de Justicia N.º 21-2019, los juzgados Primero, Segundo, Tercero y Cuarto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala y el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de Izabal, serán transformados a pluripersonales durante el primer cuatrimestre del presente año; los juzgados Quinto, Sexto; Séptimo y Octavo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala y el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de, Sacatepéquez, serán transformados a pluripersonales durante el segundo cuatrimestre del presente año; y el resto de juzgados contemplados en el presente Acuerdo, serán transformados a pluripersonales en el año 2020.

Procesamiento de la información: 10 de febrero de 2020.

¹⁴ El juzgado de Primera Instancia Mixto de Malacatán, tiene competencia en materia de niñez y familia

¹⁵ Los Juzgados Primero, Segundo, Tercero y Cuarto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala y el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de Izabal, serán transformados a pluripersonales durante el primer cuatrimestre del presente año; los juzgados Quinto, Sexto; Séptimo y Octavo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala y el Juzgado de Trabajo y Previsión Social del departamento de, Sacatepéquez, serán transformados a pluripersonales durante el segundo cuatrimestre del presente año; y el resto de juzgados contemplados en el presente Acuerdo, serán transformados a pluripersonales en el año 2020.

En el caso de Honduras, se proporcionó el mapa jurisdiccional, en el cual se identifica que solamente existen 3 juzgados de Letra en

materia Laboral, 2 en Cortés y 1 en Francisco Morazán.

Figura 7. Mapa jurisdiccional de Honduras



Dependencias Jurisdiccionales

Departamentos	Juzgados de Paz	Juzgados de Letras										Corte de Apelaciones	Tribunal de Sentencia	Juzgado de Ejecución	Privación de Dominio	Jurisdicción Nacional en materia Penal	Salas	Juzgados de Letras Penal en Materia de Corrupción	Juzgados de Letras Penal en Materia de Extorsión
		Juzgados de Paz Móvil	Civil	Penal	Familia	Niñez y Adolescencia	Inquilinato	Contencioso Administrativo	Laboral	Violencia Doméstica	Fiscal Administrativo								
1 Atlántida	10			1	2				1	2	3	3	2						1
2 Colón	11									2		1	1						
3 Comayagua	22									2	1	2	2						
4 Copán	24			1						2	1	2	1						
5 Cortés	15	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	5	3	2				1	1
6 Choluteca	19	1								1	1	1	1						
7 El Paraíso	21									2		1	1						
8 Francisco Morazán	31	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	8	4	1	1	3	4	1	1
9 Gracias a Dios	6									1									
10 Intibucá	18									2			1						
11 Islas de la Bahía	5									1									
12 La Paz	21									2			1						
13 Lempira	29									1		1	1						
14 Ocotepeque	17									1									
15 Olancho	25									2		1	1						
16 Santa Bárbara	29									3	1	1	1						
17 Valle	10									3		1							
18 Yoro	14									3		2	1						

Órganos Judiciales

Departamentos	Defensa Pública	Inspectoría
1 Atlántida	2	1
2 Colón	2	1
3 Comayagua	2	1
4 Copán	2	1
5 Cortés	2	2
6 Choluteca	1	1
7 El Paraíso	2	1
8 Francisco Morazán	2	1
9 Gracias a Dios	2	
10 Intibucá	1	1
11 Islas de la Bahía	1	
12 La Paz	2	1
13 Lempira	1	1
14 Ocotepeque	1	
15 Olancho	2	1
16 Santa Bárbara	1	
17 Valle	1	
18 Yoro	2	1

A continuación, se enlistan los tribunales y juzgados con competencia en materia Laboral de Honduras (Poder Judicial de la República de Honduras – CEDIJ, 2018).

Tabla 24. Tribunales y juzgados con competencia en lo laboral de Honduras

Sala Laboral - Contencioso Administrativo		
a) Conocer de los Recursos de Casación en materia laboral, contencioso administrativo y demás a que las leyes lo remitan.		
b) Conocer de los asuntos que sobre la materia les remita la presidencia de la Corte Suprema de Justicia.		
Cortes de Apelación.		
Departamento de Atlántida.	Corte Primera de Apelaciones de La Ceiba.	Con sede en la ciudad de La Ceiba, conoce sobre las materias laboral, familia, niñez y adolescencia, civil y penal; con jurisdicción en el departamento de Atlántida y el municipio de Olanchito, departamento de Yoro.
	Corte Segunda de Apelaciones de La Ceiba.	Con sede en la ciudad de La Ceiba, conoce sobre las materias laboral, familia, niñez y adolescencia, civil y penal; con jurisdicción en los departamentos de Colón, Islas de la Bahía y Gracias a Dios.
Departamento de Comayagua.	Corte de Apelaciones de Comayagua.	Con sede en la ciudad de Comayagua, conoce sobre las materias laboral, civil y penal en los departamentos de Comayagua, La Paz e Intibucá.
Departamento de Copán.	Corte de Apelaciones de Santa Rosa de Copán.	Con sede en la ciudad de Santa Rosa de Copán, conoce sobre las materias laboral, civil y penal en los departamentos de Copán, Lempira y Ocotepeque.
Departamento de Cortés. Departamento de Choluteca.	Corte de Apelaciones del Trabajo de San Pedro Sula.	Con sede en la ciudad de San Pedro Sula, conoce de la materia laboral; con jurisdicción en los departamentos de Cortés y Yoro (exceptuando el municipio de Olanchito).
Departamento de Francisco Morazán.	Corte de Apelaciones de Choluteca.	Con sede en la ciudad de Choluteca, conoce sobre las materias laboral, civil y penal; con jurisdicción en los departamentos de Choluteca y Valle.
Departamento de Santa Bárbara.	Corte de Apelaciones del Trabajo.	Con sede en la ciudad de Tegucigalpa, municipio de Distrito Central con competencia en la materia laboral; con jurisdicción de los departamentos de Francisco Morazán, El Paraíso y Olanchito.
	Corte de Apelaciones de Santa Bárbara.	Con sede en la ciudad de Santa Bárbara, conoce sobre las materias laboral, civil y penal en el departamento de Santa Bárbara.

Juzgados de Letras Mixtos.		
Juzgados de Letras del departamento de Atlántida.	J u z g a d o de Letras Departamental de La Ceiba.	Con competencia en asuntos en materia penal, civil, familia, laboral, niñez y adolescencia, inquilinato y civil no contencioso; con jurisdicción en el departamento de Atlántida, (exceptuando los municipios de Tela, Esparta y Arizona). Fusionan el Juzgado de Letras Seccional de La Ceiba, el Juzgado de Letras del Trabajo de La Ceiba, el Juzgado de Letras de Familia de La Ceiba y el Juzgado de Letras de la Niñez y la Adolescencia de La Ceiba, en un solo despacho judicial denominado Juzgados de Letras de La Sección Judicial de La Ceiba, departamento de Atlántida, mediante Acuerdo N.º 1 -2009 de fecha 18 de marzo del año 2009.
	Juzgado de Letras Seccional de Tela.	Con competencia en materias civil, penal, laboral, familia, civil no contencioso, violencia doméstica e inquilinato; con jurisdicción en los municipios de Tela, Esparta y Arizona, departamento de Atlántida.
Juzgados de Letras del departamento de Colón.	Juzgado de Letras Seccional de Trujillo.	Con competencia en materia civil, penal, laboral, familia, civil no contencioso, violencia doméstica, niñez y adolescencia e inquilinato; con jurisdicción en los municipios Trujillo, Iriona, Limón, Santa Rosa del Aguán, Bonito Oriental y Santa Fe, departamento de Colón.
	Juzgado de Letras Seccional de Tocoa.	Con competencia en materia civil, penal, laboral, familia, civil no contencioso, violencia doméstica, niñez y adolescencia e inquilinato; con jurisdicción en los municipios de Tocoa, Balfate, Sabá, Sonaguera, departamento de Colón.
Juzgados de Letras del departamento de Comayagua.	Juzgado de Letras Seccional de Comayagua.	Con competencia en materia civil, penal, laboral, familia, civil no contencioso, niñez y adolescencia, violencia doméstica e inquilinato; con jurisdicción en el departamento de Comayagua, (exceptuando los municipios de Siguatepeque, El Rosario, La Trinidad, Meambar, San José de Comayagua y Taulabé).
	J u z g a d o de Letras Seccional de Siguatepeque.	Con competencia en materia civil, penal, laboral, familia, civil no contencioso, niñez y adolescencia, violencia doméstica e inquilinato; con jurisdicción en los municipios de Siguatepeque, El Rosario, La Trinidad, Meambar, San José de Comayagua y Taulabé, departamento de Comayagua.
Juzgados de Letras del departamento de Copán.	Juzgado de Letras de la Sección Judicial de Santa Rosa de Copán, departamento de Copán.	Con competencia en asuntos contenciosos y voluntarios, en materia penal, civil, Familia, inquilinato, violencia doméstica y laboral; con jurisdicción en los municipios de Santa Rosa de Copán, Dolores, Concepción, Trinidad, Veracruz, San Agustín, San Nicolás, Dulce Nombre, San Juan de Opoa, San Pedro, Corquín, Cucuyagua, San José y La Unión, departamento de Copán, niñez y adolescencia con jurisdicción en todos los municipios del departamento de Copán. Fusionar los Juzgados de Letras Primero Sección Judicial de Santa Rosa de Copán en un solo despacho judicial, mediante Acuerdo N.º 02-15 de fecha 7 de agosto de 2015, publicado en el DO La Gaceta N.º 33 859 de fecha 16 de octubre de 2015.
	Juzgado de Letras Seccional de Nueva Arcadia (La Entrada).	Con competencia en asuntos civiles, criminales, laborales, civil no contencioso e inquilinato; con jurisdicción en los municipios de Santa Rita, Copán Ruinas, Florida, La Jigua, Nueva Arcadia, El Paraíso, San Jerónimo, San Antonio de Copán y Cabañas, departamento de Copán.

Juzgados de Letras Mixtos.		
Juzgados de Letras del departamento de Choluteca.	Juzgado de Letras de la Sección Judicial de Choluteca.	Con competencia en los asuntos en materia contenciosos y voluntarios en materia penal, civil, familia, inquilinato, violencia doméstica, niñez y adolescencia y laboral; con jurisdicción en los municipios, aldeas y caseríos del departamento de Choluteca, con excepción de los municipios de San José, San Antonio de Flores, San Isidro y Pespire, que tienen jurisdicción en San Lorenzo, Valle. (Fusionar los Juzgados Primero y Segundo de Choluteca y el Juzgado de la Niñez y Adolescencia de Choluteca en un solo Despacho Judicial, mediante Acuerdo N.º 01-15 de fecha 27 de agosto de 2015, publicado en el DO La Gaceta N.º 33 859 de fecha 16 de octubre de 2015).
Juzgados de Letras del departamento de Cortés.	Juzgado de Letras Seccional de Choloma.	Con competencia en materia penal, civil, familia, inquilinato, violencia doméstica y laboral; con jurisdicción en el municipio de Choloma, sus aldeas y caseríos, departamento de Cortés. (Crear y organizar un (1) Juzgado de Letras Seccional que estará ubicado en el municipio de Choloma, departamento de Cortés, mediante Acuerdo N.º 01 de 2011 de fecha 21 de febrero de 2011, publicado en el DO La Gaceta N.º 32,475 del 24 de marzo de 2011).
	Juzgado de Letras Seccional de Villanueva, Cortés.	Con competencia en materia civil, penal, familia, niñez y adolescencia, violencia doméstica, inquilinato y laboral; con jurisdicción en los municipios de Villanueva, San Manuel, Pimienta, Potrerillos, San Francisco de Yojoa, Santa Cruz de Yojoa y San Antonio de Cortés, del Departamento de Cortés. (Crear y organizar un (1) Juzgado de Letras Seccional que estará ubicado en el municipio de Villanueva, departamento de Cortés, mediante Acuerdo N.º 01 de 2018 de fecha 16 de enero de 2018, publicado en el DO La Gaceta N.º 34,572 del 19 de febrero de 2018.)
Juzgados de Letras del departamento de El Paraíso.		Juzgado de Letras de la Sección Judicial de Danlí, departamento de El Paraíso. Con competencia en asuntos contenciosos y voluntarios, en materia civil, penal, familia, inquilinato, violencia doméstica, niñez y adolescencia y laboral; con jurisdicción en los municipios Danlí, Jacaleapa, El Paraíso, San Matías, Potrerillos, Teupasenti, Alauca y Trojes, departamento de El Paraíso. Fusionar los Juzgados Primero y Segundo de Letras de Danlí, en un solo Despacho Judicial, mediante Acuerdo N.º 02-15 de fecha 27 de agosto de 2015, publicado en el DO La Gaceta N.º 33 859 de fecha 16 de octubre de 2015.
Juzgados de Letras del departamento de Gracias a Dios.	J u z g a d o de Letras Departamental de Puerto Lempira.	Con competencia en los asuntos en materia civil, penal, laboral, civil no contencioso, inquilinato, violencia doméstica, niñez y adolescencia; con jurisdicción en los municipios de Puerto Lempira, Brus Laguna, Juan Francisco Bulnes (Walumugu), Ahuas, Wampusirpi y Villeda Morales, departamento de Gracias a Dios.
Juzgados de Letras del departamento de Intibucá.	Juzgado Primero de Letras Departamental de La Esperanza.	Con competencia en los asuntos en materia civil, penal, laboral, civil no contencioso, inquilinato y violencia doméstica, niñez y adolescencia; con jurisdicción en los municipios de La Esperanza, Intibucá, Jesús de Otoro, Yamaranguila, Masaguara, Magdalena, San Marcos de la Sierra y San Francisco de Opalaca, departamento de Intibucá.

Juzgados de Letras Mixtos.		
	Juzgado Segundo de Letras Departamental de La Esperanza.	Con competencia en los asuntos en materia civil, penal, laboral, civil no contencioso, inquilinato, violencia doméstica, niñez y adolescencia; con jurisdicción en los municipios de Camasca, Colomoncagua, Concepción, San Isidro, San Juan, San Antonio, San Miguelito, Santa Lucía y Dolores, departamento de Intibucá.
Juzgados de Letras del departamento de El Paraíso.	Juzgado de Letras de la Sección Judicial de Danlí, departamento de El Paraíso.	Con competencia en asuntos contenciosos y voluntarios, en materia civil, penal, familia, inquilinato, violencia doméstica, niñez y adolescencia y laboral; con jurisdicción en los municipios Danlí, Jacaleapa, El Paraíso, San Matías, Potrerillos, Teupasenti, Alauca y Trojes, departamento de El Paraíso. (Fusionar los Juzgados Primero y Segundo de Letras de Danlí, en un solo Despacho Judicial, mediante Acuerdo N.º 02-15 de fecha 27 de agosto de 2015, publicado en el DO La Gaceta N.º 33 859 de fecha 16 de octubre de 2015).
	Juzgado de Letras Seccional de Yuscarán.	Con competencia en los asuntos en materia civil, penal, familia, niñez y adolescencia, inquilinato y violencia doméstica; con jurisdicción en los municipios Yuscarán, Liure, Oropolí, San Lucas, Texiguat, Yauyupe, Guinope, Morocelí, San Antonio de Flores, Soledad y Vado Ancho, departamento de El Paraíso.
Juzgados de Letras del departamento de Islas de la Bahía.	Juzgado de Letras Departamental de Roatán.	Con competencia en los asuntos en materia civil, penal, laboral, civil no contencioso, niñez y adolescencia, inquilinato y violencia doméstica; con jurisdicción en los municipios de Roatán, Guanaja, José Santos Guardiola y Utila, departamento de Islas de la Bahía.
Juzgados de Letras del departamento de La Paz.	Juzgado de Letras Seccional de La Paz.	Con competencia en los asuntos en materia civil, penal, laboral, civil no contencioso, niñez y adolescencia, inquilinato y violencia doméstica; con jurisdicción en los municipios La Paz, Cane, San Juan, Aguanterique, San Antonio del Norte, Lauterique, Mercedes de Oriente, Santiago de la Paz y San Pedro de Tutule, departamento de la Paz.
	Juzgado de Letras Seccional de Marcala.	Con competencia en los asuntos en materia civil, penal, laboral, civil no contencioso, niñez y adolescencia, inquilinato y violencia doméstica; con jurisdicción en los municipios Marcala, Cabañas, Chinacla, Guajiquiro, Opatoro, Santa Ana, Santa Elena, San José, Santa María y Yarula, departamento de la Paz.
Juzgados de Letras del departamento de Lempira.	Juzgado de Letras Departamental de Gracias.	Con competencia en asuntos en materia penal, civil, familia, civil no contencioso, niñez y adolescencia, inquilinato, violencia doméstica y laboral; con jurisdicción en los municipios de Gracias, Belén, Candelaria, Cololaca, Erandique, Gualcince, Guarita, La Campa, La Iguala, La Virtud, Mapulaca, Piraera, San Andrés, San Francisco, San Juan Guarita, San Manuel Colorete, San Marcos de Caiquín, San Sebastián, Santa Cruz, Talgua, Tambla, Tomalá, Valladolid y Virginia, departamento de Lempira. (Modificar la Jurisdicción del Juzgado de Letras Departamental de Gracias, departamento de Lempira, la cual de ahora en adelante será en los municipios de Gracias, Belén, Candelaria, Cololaca, Erandique, Gualcince,

Juzgados de Letras Mixtos.		
		Guarita, La Campa, La Iguala, La Virtud, Mapulaca, Piraera, San Andrés, San Francisco, San Juan Guarita, San Manuel Colorete, San Marcos de Caiquín, San Sebastián, Santa Cruz, Talgua, Tambla, Tomalá, Valladolid y Virginia, exceptuando los municipios de Lepaera, La Unión, San Rafael y Las Flores, departamento de Lempira, mediante Acuerdo N.º 03 de fecha 16 de agosto de 2016, publicado en el DO "La Gaceta" N.º 34,127 del 1 de septiembre de 2016).
	Juzgado de Letras de la Sección Judicial de Lepaera, departamento de Lempira.	Con competencia en asuntos en materia penal, civil, laboral, familia, niñez y adolescencia, inquilinato, violencia domestica; con jurisdicción en los municipios de Lepaera, La Unión, San Rafael y Las Flores departamento de Lempira. (Crear y organizar un (1) Juzgado de Letras Seccional que estará ubicado en el municipio de Lepaera, departamento de Lempira, el cual se denominará Juzgado de Letras de la Sección Judicial de Lepaera, departamento de Lempira, con jurisdicción en los municipios de Lepaera, La Unión, San Rafael y Las Flores departamento de Lempira, mediante Acuerdo N.º 03 de fecha 16 de agosto de 2016, publicado en el DO "La Gaceta" N.º 34,127 del 1 de septiembre de 2016).
Juzgados de Letras del departamento de Ocotepeque.	Juzgado de Letras Departamental de Ocotepeque.	Con competencia en los asuntos en materia civil, penal, laboral, familia, niñez y adolescencia, civil no contencioso, inquilinato y violencia doméstica; con jurisdicción en los municipios Ocotepeque, Belén Gualcho, Concepción, Dolores Merendón, La Fraternidad, La Encarnación, La Labor, Lucerna, Mercedes, San Francisco del Valle, San Jorge, San Marcos, Santa Fé, Sensenti, Sinuapa y San Fernando, departamento de Ocotepeque.
Juzgados de Letras del departamento de Olancho.	Juzgado de Letras de la Sección Judicial de Juticalpa departamento de Olancho.	Con competencia en los asuntos contenciosos y voluntarios en materia penal, civil, familia, inquilinato, violencia doméstica y laboral; con jurisdicción en los municipios del departamento de Olancho, con excepción de los municipios de Catacamas, Dulce Nombre de Culmí, Santa María del Real, San Esteban y Gualaco, en los cuales tiene su jurisdicción el Juzgado de Letras de la Sección Judicial de Catacamas. En materia de Niñez y adolescencia con jurisdicción en todos los municipios de Olancho. (Fusionar los Juzgados de Letras Primero y Segundo y el de Letras de la Niñez y Adolescencia del departamento de Olancho, en un solo Despacho Judicial, mediante Acuerdo 02-15 de fecha 27 de agosto de 2015, publicado en el DO La Gaceta N.º 33 859 en fecha de 16 de octubre de 2015).
	Juzgado de Letras Seccional de Catacamas.	Con competencia en los asuntos en materia civil, penal, laboral, familia, civil no contencioso, inquilinato y violencia doméstica; con jurisdicción en los municipios de Catacamas, Dulce Nombre de Culmí, Santa María del Real, San Esteban y Gualaco, departamento de Olancho.

Juzgados de Letras Mixtos.		
Juzgados de Letras del departamento de Santa Bárbara.	Juzgados de Letras Unificado de la Sección Judicial de Santa Bárbara.	Con competencia en asuntos contenciosos y voluntarios en materia penal, civil, familia, inquilinato, violencia doméstica, niñez y adolescencia y laboral; con jurisdicción en todo el departamento de Santa Bárbara. (Se fusionan los Juzgados Primero, Segundo y Tercero de Letras Departamentales de Santa Bárbara en un solo despacho judicial, denominado Juzgado de Letras Unificado de la Sección Judicial de Santa Bárbara, departamento de Santa Bárbara, mediante Acuerdo 01-16 de fecha 08 de febrero de 2016, publicado en el DO La Gaceta N.º 33 962 del 17 de febrero de 2016).
	Juzgados de Letras Seccional de Quimistán, Santa Bárbara.	Con competencia en materia penal, civil, familia, inquilinato, violencia doméstica, niñez y adolescencia y laboral; con jurisdicción en los municipios Azacualpa, Quimistán, San Marcos, Nueva Frontera, Protección, Naranjito y Macuelizo del departamento de Santa Bárbara. (Crear y organizar un (1) Juzgado de Letras Seccional que estará ubicado en el municipio de Quimistán, departamento de Santa Bárbara, el cual se denominará Juzgado de Letras Seccional de Quimistán, departamento de Santa Bárbara, mediante Acuerdo N.º 01 de fecha 16 de enero de 2018, publicado en el DO "La Gaceta" N.º 34,572 del 19 de febrero de 2018).
Juzgados de Letras del departamento de Valle.	Juzgado de Letras Seccional de Nacaome.	Con competencia en los asuntos en materia civil, penal, laboral, civil no contencioso, niñez y adolescencia, inquilinato y violencia doméstica; con jurisdicción en los municipios Nacaome, Caridad, Aramecina, San Francisco de Coray, Langue, Goascorán y Alianza, departamento de Valle. (Modificar la Jurisdicción del Juzgado de Letras Seccional de Nacaome, departamento de Valle, la cual de ahora en adelante será en los municipios de Nacaome, Caridad, Aramecina, San Francisco de Coray, Langue, Goascorán y Alianza, todos del departamento de Valle, mediante Acuerdo N.º 07 de fecha 9 de agosto de 2011, publicado en el DO "La Gaceta" N.º 33 334 del 21 de enero de 2014).
	Juzgado de Letras Seccional de Amapala.	Con competencia en los asuntos en materia civil, penal, laboral, civil no contencioso, niñez y adolescencia, inquilinato y violencia doméstica; con jurisdicción en el municipio Amapala, departamento de Valle.
	Juzgado de Letras Seccional de San Lorenzo	Con competencia en los asuntos en materia civil, penal, laboral, civil no contencioso, niñez y adolescencia, inquilinato y violencia doméstica; con jurisdicción en los municipios de San José, San Antonio de Flores, San Isidro y Pespire, del departamento de Choluteca y San Lorenzo, departamento de Valle. (Crear y organizar un (1) Juzgado de Letras Seccional que estará ubicado en el municipio de San Lorenzo, departamento de Valle, el cual se denominará Juzgado de Letras de la Sección Judicial de San Lorenzo, departamento de Valle, con jurisdicción en los municipios de San Lorenzo, departamento de Valle, así como en los municipios de San José, San Antonio de Flores, San Isidro y Pespire, estos últimos del departamento de Choluteca, mediante Acuerdo N.º 06 de fecha 9 de agosto de 2011, publicado en el DO "La Gaceta" N.º 33 334 del 21 de enero de 2014).

Juzgados de Letras Mixtos.		
Juzgados de Letras del departamento de Yoro.	Juzgado de Letras Seccional Yoro.	Juzgado de Letras Seccional Yoro. Que ejercerá su competencia en los asuntos en materia civil, penal, laboral, civil no contencioso, inquilinato y violencia doméstica; con jurisdicción en los municipios de Yoro, Jocón, Sulaco, Victoria, Yorito, departamento de Yoro.
	Juzgado de Letras Seccional de Olanchito.	Con competencia en los asuntos en materia civil, penal, laboral, civil no contencioso, inquilinato y violencia doméstica; con jurisdicción en los municipios de Olanchito, Arenal y Jocón, departamento de Yoro.
	Juzgado de Letras Seccional de la Sección Judicial de El Progreso.	Con competencia en los asuntos contenciosos y voluntarios en materia penal, civil, familia, inquilinato, violencia doméstica y laboral; con jurisdicción en los municipios El Progreso, El Negrito, Morazán y Santa Rita, departamento de Yoro. En materia de niñez y adolescencia con jurisdicción en todos los municipios de Yoro. (Fusionar el Juzgado de Letras Seccional y Juzgado de Letras de Niñez y Adolescencia ambos de la sección de El Progreso en un solo despacho judicial denominado Juzgado de Letras de la Sección Judicial de El Progreso, departamento de Yoro, mediante Acuerdo N.º 02-15 de fecha 27 de agosto de 2015 y publicado en el DO La Gaceta N.º 33 859 de fecha 16 de octubre de 2015).
Juzgados de Letras del Trabajo.		
Juzgado de Letras Seccional del Trabajo Puerto Cortés.		Con competencia en materia laboral; con jurisdicción en los municipios Puerto Cortés y Omoa.
Juzgado de Letras del Trabajo del departamento de Francisco Morazán.		Con competencia en materia laboral; con jurisdicción en todo el departamento de Francisco Morazán. (Se fusionan los Juzgados de Letras Primero y Segundo del Trabajo, de la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, departamento de Francisco Morazán en un solo despacho judicial denominado Juzgados de Letras del Trabajo del departamento de Francisco Morazán, mediante Acuerdo N.º 03 de fecha 27 de octubre del año 2008, publicado en el DO "La Gaceta" de fecha 23 de enero de 2009).
Juzgado de Letras del Trabajo de San Pedro Sula.		Con competencia en materia laboral; con jurisdicción en San Pedro Sula y La Lima del departamento de Cortés. (Se fusionan los Juzgados de Letras Primero y Segundo del Trabajo, de la ciudad de San Pedro Sula, departamento de Cortés en un solo despacho judicial, denominado Juzgados de Letras del Trabajo del departamento de San Pedro Sula, mediante Acuerdo N.º 03 de fecha 27 de octubre del año 2008, publicado en el DO "La Gaceta" de fecha 23 de enero de 2009.) (Crear y organizar un (1) Juzgado de Letras Seccional que estará ubicado en el municipio de Villanueva, departamento de Cortés, mediante Acuerdo N.º 01 de 2018 de fecha 16 de enero de 2018, publicado en el DO La Gaceta N.º 34,572 del 19 de febrero de 2018.)

Fuente: Poder Judicial de la República de Honduras – CEDIJ, 2018.

3.3.2. Número de jueces que ocupan plazas ordinarias en oficinas de competencia única en materia laboral

Es importante mencionar que no fue proporcionada la información sobre cantidad de jueces y/o juezas que ocupan plazas ordinarias en oficinas de competencia única en materia laboral en Guatemala y Nicaragua. Tampoco fue

proporcionada la información sobre personal de apoyo con que cuentan esas oficinas en los mismos países.

Como puede observarse en la tabla 25, a pesar que en El Salvador hay en total 14 plazas de jueces/as y/o magistrados/as de lo Laboral, en 3 juzgados de lo laboral no hay nombramiento, por lo que se encuentra ejerciendo la función un juez o jueza en calidad de interinato.

Tabla 25. Cantidad de plazas en oficinas con competencia única en material laboral El Salvador, 2020

Unidad Organizativa	Título de Plaza	Cantidad de Plazas	Masculino	Femenino
Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla.	Juez de Primera Instancia I	2	2	0
Juzgado de lo Laboral de San Miguel.	Juez de Primera Instancia II	1	1	0
Cámara Primera de lo Laboral San Salvador.	Magistrado de Cámara I	2	2	0
Cámara Segunda de lo Laboral San Salvador.	Magistrado de Cámara I	2	2	0
Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador.	No hay nombramiento.	---	---	---
Juzgado Segundo de lo Laboral de San Salvador.	Juez de Primera Instancia I	1	1	0
Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador.	No hay nombramiento.	---	---	---
Juzgado Cuarto de lo Laboral de San Salvador.	Juez de Primera Instancia I	1	0	1
Juzgado Quinto de lo Laboral de San Salvador.	Juez de Primera Instancia I	1	1	0
Juzgado de lo Laboral de Santa Ana.	Juez de Primera Instancia II	1	1	0
Juzgado de lo Laboral de Sonsonate.	No hay nombramiento.	---	---	---

Fuente: CSJ – Unidad Técnica Central, 2020.

En la tabla 26 se observa la cantidad de apoyo con que cuentan las oficinas con competencia única en materia laboral en El Salvador. Nótese que la cantidad total de personal, incluidos jueces y juezas, es de 133 personas laborando

entre 8 y 20 personas por oficina judicial. Dónde se reporta la mayor cantidad de personal es en el Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla, el cual se caracteriza por ser el único, entre los juzgados de primera instancia, de tipo pluripersonal.

Tabla 26. Personal de apoyo en plazas ordinarias en las oficinas de competencia única en materia laboral, El Salvador, 2020

Unidad Organizativa	Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla		
Título de Plaza	Cantidad de Plazas	Masculino	Femenino
Juez de Primera Instancia I	2	2	0
Secretario de Primera Instancia	2	0	2
Colaborador Judicial BI	11	3	8
Notificador B-I	2	2	0
Citador B-I	1	1	0
Ordenanza B-I	2	1	1
Total Tribunal	20	9	11
Unidad Organizativa	Juzgado de lo Laboral de San Miguel		
Título de Plaza	Cantidad de Plazas	Masculino	Femenino
Juez de Primera Instancia II	1	1	0
Secretario de Primera Instancia II	1	0	1
Colaborador Judicial B II	6	4	2
Notificador B-II	1	1	0
Citador B-II	1	1	0
Ordenanza B-II	1	1	0
Total Tribunal	11	8	3
Unidad Organizativa	Cámara Primera de lo Laboral San Salvador		
Título de Plaza	Cantidad de Plazas	Masculino	Femenino
Asistente de Juez de 1a. Instancia de CJI	1	1	0
Colaborador Judicial B-I	6	1	5
Notificador B-I	3	3	0
Ordenanza B-I	1	1	0
Total Tribunal	12	6	6

Unidad Organizativa		Cámara Segunda de lo Laboral San Salvador		
Título de Plaza	Cantidad de Plazas	Masculino	Femenino	
Magistrado de Cámara I	2	2	0	
Secretario de Cámara I	1	1	0	
Oficial Mayor A-I	1	1	0	
Colaborador Judicial A-I	4	1	3	
Ordenanza A-I	2	1	1	
Total Tribunal	10	6	4	
Unidad Organizativa		Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador		
Título de Plaza	Cantidad de Plazas	Masculino	Femenino	
Secretario de Primera Instancia I	1	0	1	
Asistente de Juez de 1a. Instancia de CJ	1	1	0	
Colaborador Judicial B-I	6	1	5	
Notificador B-I	3	3	0	
Ordenanza B-I	1	1	0	
Total Tribunal	12	6	6	
Unidad Organizativa		Juzgado Segundo de lo Laboral de San Salvador		
Título de Plaza	Cantidad de Plazas	Masculino	Femenino	
Juez de Primera Instancia I	1	1	0	
Secretario de Primera Instancia I	1	0	1	
Asistente de Juez de 1a. Instancia de CJ	1	1	0	
Colaborador Judicial B-I	6	2	4	
Notificador B-I	3	3	0	
Ordenanza B-I	1	1	0	
Total Tribunal	13	8	5	
Unidad Organizativa		Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador		
Título de Plaza	Cantidad de Plazas	Masculino	Femenino	
Secretario de Primera Instancia I	1	0	1	
Asistente de Juez de 1a. Instancia de CJ	1	0	1	
Colaborador Judicial B-I	6	1	5	
Notificador B-I	3	2	1	
Ordenanza B-I	1	1	0	
Total Tribunal	12	4	8	

Unidad Organizativa		Juzgado Cuarto de lo Laboral de San Salvador		
Título de Plaza	Cantidad de Plazas	Masculino	Femenino	
Juez de Primera Instancia I	1	0	1	
Secretario de Primera Instancia I	1	0	1	
Colaborador Judicial B-I	6	2	4	
Notificador B-I	3	3	0	
Ordenanza B-I	1	1	0	
Total Tribunal	12	6	6	
Unidad Organizativa		Juzgado Quinto de lo Laboral de San Salvador		
Título de Plaza	Cantidad de Plazas	Masculino	Femenino	
Juez de Primera Instancia I	1	1	0	
Secretario de Primera Instancia I	1	0	1	
Asistente de Juez de 1a. Instancia de CJI	1	0	1	
Colaborador Judicial B-I	7	0	7	
Notificador B-I	3	2	1	
Ordenanza B-I	1	1	0	
Total Tribunal	14	4	10	
Unidad Organizativa		Juzgado de lo Laboral de Santa Ana		
Título de Plaza	Cantidad de Plazas	Masculino	Femenino	
Juez de Primera Instancia II	1	1	0	
Secretario de Primera Instancia II	1	1	0	
Colaborador Judicial B II	5	2	3	
Notificador B-II	1	1	0	
Ordenanza B-II	1	1	0	
Total Tribunal	9	6	3	
Unidad Organizativa		Juzgado de lo Laboral de Sonsonate		
Título de Plaza	Cantidad de Plazas	Masculino	Femenino	
Secretario de Primera Instancia II	1	1	0	
Colaborador Judicial B II	5	0	5	
Notificador B-II	1	1	0	
Ordenanza B-II	1	1	0	
Total Tribunal	8	3	5	

De conformidad con información oficial, el número de jueces/zas que ocupan plazas en materia laboral en Honduras, es el que se detalla a continuación:

Tabla 27. Número de jueces que ocupan plazas en materia laboral

Magistrados propietarios	6
Magistrado integrante	1
Jueces/as	14

Fuente: Jefatura de Personal del Poder Judicial de la República de Honduras, obtenida a través de la Unidad de Transparencia de la misma institución.

De conformidad con información brindada por la Jefatura de Personal del Poder Judicial de la República de Honduras a través de la Unidad de Transparencia de la misma institución, 102 personas integran el personal que labora en los juzgados en materia laboral.

3.3.3. Número de oficinas de la Defensoría Pública de los Derechos de las Personas Trabajadoras y su Distribución Geográfica

En El Salvador, le “corresponde al Procurador General de la República: dar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos, y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y de sus derechos laborales” de acuerdo al art. 194 de la Constitución de la República y el art. 12 de la ley Orgánica de la PGR.

Al respecto, el art. 29 de la Ley Orgánica de la PGR determina que: “la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, tiene como función general proveer asistencia legal en

materia laboral a los trabajadores y asociaciones conformados por éstos, que lo soliciten en forma verbal o escrita”. Además, el art. 30 de la ley antes mencionada, establece que la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador tiene las siguientes funciones:

- Representar, judicial y extrajudicialmente, promoviendo o interviniendo en procesos, juicios o diligencias, interponiendo los recursos y providencias de derecho que procedieren, a los trabajadores o asociaciones conformadas por éstos, que lo soliciten en forma verbal o escrita, siempre que su pretensión sea procedente y proponible.
- Brindar servicios de conciliación en materia laboral. El acuerdo al que llegasen el trabajador con su empleador en la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, es de carácter obligatorio, se consignará en acta y la certificación de la misma tendrá fuerza ejecutiva y se hará cumplir en la misma forma que las sentencias laborales, por el juez que habría conocido en primera instancia del conflicto. El inicio del procedimiento de conciliación interrumpe el término de la prescripción de las acciones a reclamar por el trabajador a su empleador. El procedimiento de conciliación será desarrollado en el reglamento de la presente Ley.
- Evacuar las consultas en materia laboral que le formulen los trabajadores, o asociaciones conformadas por éstos.

La PGR cuenta con 17 procuradurías Auxiliares, distribuidas en los 14 departamentos del país, más los municipios de Metapán, Soyapango y Apopa.

Tabla 28. Procuradurías Auxiliares por Municipio y Departamento. El Salvador, 2020

Municipio	Departamento
Ahuachapán	Ahuachapán
Sensuntepeque	Cabañas
Chalatenango	Chalatenango
Cojutepeque	Cuscatlán
Santa Tecla	La Libertad
Zacatecoluca	La Paz
La Unión	La Unión
San Francisco Gotera	Morazán
San Miguel	San Miguel
San Salvador	San Salvador
Soyapango	San Salvador
Apopa	San Salvador
San Vicente	San Vicente
Santa Ana	Santa Ana
Metapán	Santa Ana
Sonzacate	Sonsonate
Usulután	Usulután

Fuente: Procuraduría General de la República de El Salvador.

El presupuesto aprobado por la Asamblea Legislativa para la Línea de Trabajo 02-04 Defensa de los Derechos del Trabajador, fue de USD 2 226 390.00, que, a la fecha, según la ejecución presupuestaria, se tiene un presupuesto modificado de USD 2 460 280.00, lo que significa un aumento de USD 233 890.00, debido a que se financiaron plazas nuevas por el Sistema de Contrato.

En el caso de Guatemala, "el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral, en el marco del fortalecimiento del acceso a la justicia en materia

La Defensoría Pública Laboral, tiene presencia en 15 procuradurías Auxiliares, se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Tabla 29. Cantidad de personal técnico con funciones de Defensoría Pública Laboral

Procuraduría Auxiliar	Cantidad de personal
Ahuachapán	2
Cabañas	1
Chalatenango	2
Cuscatlán	1
La Libertad	6
La Paz	1
La Unión	2
Metapán	1
Morazán	2
San Miguel	5
San Salvador	30
San Vicente	2
Santa Ana	6
Sonsonate	2
Usulután	4

Fuente: Procuraduría General de la República.

laboral, conocen de los casos de personas que una vez agotada la vía administrativa en la Inspección General del Trabajo, desean continuar con su trámite legal ante los juzgados laborales de tal manera que la dirección cuenta con una estructura que permite que los casos que llegan a un monto de reclamación de 10 salarios mínimos, se conocen de manera gratuita dentro de la dirección, los casos que rebasan los 10 salarios mínimos se trasladan a los servicios de abogacía externa conforme al sistema rotativo de asignación y los casos que son de ínfima cuantía se derivan a los bufetes populares de las universidades" (Gobierno de la República

de Guatemala - Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2019).

Efectivamente, el Informe Anual sobre la Labor de la Inspección de Trabajo establece que “Al haber agotado el procedimiento administrativo, en la Delegación de Guatemala, se invitará al trabajador que fuere de escasos recursos económicos, apersonarse ante la Dirección de Fomento a la Legalidad para el asesoramiento gratuito respectivo y asignación de profesional del Derecho responsable a efecto de iniciar la demanda judicial pertinente. En los demás departamentos de la República de Guatemala, se atenderá al Convenio suscrito con el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala para el asesoramiento de aquellos profesionales del Derecho acreditados para el efecto” (Gobierno de la República de Guatemala. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2017). Por lo tanto, el servicio lo brinda únicamente en la Delegación de la Ciudad de Guatemala.

En Honduras, los servicios de procuración laboral gratuita a personas trabajadoras que activan el sistema de justicia, pueden ser proporcionados por la Procuraduría de Trabajo, la cual, según el art. 635 del CT es una dependencia de la STSS que es la institución rectora del Estado en materia del trabajo y de las relaciones laborales y la seguridad social, según el art. 591 del Código del Trabajo.

En este sentido, el mismo artículo en mención establece que esa procuraduría tendrá por objeto:

1. Representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos siempre que lo soliciten, ante las autoridades

competentes, en las diferencias o conflictos que se susciten entre ellos y sus patronos con motivo del contrato de trabajo;

2. Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa del trabajador; y,
3. Cuidar de que la justicia que administran los tribunales de Trabajo sea pronta y expedita, haciendo las gestiones que procedan en los términos de este Código para que los acuerdos y resoluciones sean dictados dentro de los plazos legales correspondientes.

Asimismo, el art. 641 del CT establece que “La Procuraduría del Trabajo prestará a las/os trabajadoras/as la asistencia que le sea requerida en materia laboral la cual podrá ser judicial o extrajudicial, según el caso. Esta asistencia será absolutamente gratuita y se contraerá a las reclamaciones de los trabajadores en materia laboral.

La asistencia comprenderá especialmente el cobro de salarios, reclamos de vacaciones, indemnizaciones por despido, accidente o enfermedades profesionales, remuneración de horas extras o trabajo nocturno, remuneración del trabajo en días feriados o de descanso, devolución o repetición de descuentos indebidos y asistencia a la mujer y a los menores trabajadores. Igualmente se extenderá a todas las gestiones de jurisdicción voluntaria o administrativa que se relacionen directamente con los asuntos laborales en que intervenga el Procurador/a”.

Al respecto la procuraduría del trabajo

determina que los servicios de representación se brindan solo cuando la cuantía sea menor de HNL 100 000, a pesar de ello, algunas personas entrevistadas manifestaron que este servicio de procuración laboral no es funcional.¹⁶

De acuerdo al Informe de Logros de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras, la Procuraduría General del Trabajo realizó las siguientes acciones a favor de personas trabajadoras de “escasos recursos”:

Tabla 30. Acciones realizadas a través de la Procuraduría General del Trabajo de Honduras

Acciones realizadas a través de la Procuraduría General del Trabajo. Honduras	2018	2019
Arreglos extra judiciales	804.00	1 556.00
Audiencia extra judicial	1 140.00	1 589.00
Interposición y seguimiento de demandas laborales	83.00	73.00
Servicios de asesoría legal brindada a trabajadores de escasos recursos	1 777.00	1 691.00

Fuente: Gobierno de la República de Honduras. Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (2020).

Además, informan que para el año 2019, dentro de la vía judicial se encuentran 1489 demandas interpuestas entre nuevas y en seguimiento en los diferentes juzgados de trabajo.

En cuanto a los montos recuperados, a favor de las personas trabajadoras, el informe antes citado presenta los siguientes datos:

Tabla 31. Acciones realizadas a través de la Procuraduría General del Trabajo de Honduras

Actividad	2019
Arreglos extrajudiciales.	HNL 134 000.00 ¹⁷
Arreglo conciliatorio (en la Dirección General de la Inspección de Trabajo o Departamento de Conflictos Laborales o esta Procuraduría).	HNL 7 245 571 ¹⁸
Arreglo Judicial (15 casos).	HNL 689 609.86

Fuente: Gobierno de la República de Honduras. Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (2020).

¹⁶ Sitio Web de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de la República de Honduras. <http://www.trabajo.gob.hn/inicio/organizacion/direcciones-generales/procuraduria-del-trabajo/procedimientos-pgt/>

¹⁷ Monto recuperado en concepto de prestaciones laborales y derechos adquiridos.

¹⁸ Monto recuperado en concepto de requerimientos por incumplimiento de pago

En Nicaragua, no fueron proporcionados datos a través del mecanismo de acceso a la información, por lo que se presenta la obtenida por medio de estudio documental.

En ese país existe la Dirección Nacional de Defensoría Pública, la cual nace con la aprobación de la Ley Orgánica del Poder Judicial en el año 1998, y dispone de un marco jurídico que respalda su actuación o razón de ser, misma que entra en vigencia en enero de 1999, en donde se establece que: “La Defensoría Pública es un instrumento que coadyuva a la implantación del Estado Social y Democrático del Derecho contribuyendo a garantizar el derecho de los/las ciudadanos/as de igualdad ante la ley, el derecho que tiene todo procesado a que se le nombre un defensor de oficio, a la defensa y promoción de los derechos humanos y demás deberes y derechos consignados en la Constitución Política y Leyes del país relacionadas con la materia y tratados internacionales donde Nicaragua es signataria” (Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial, 2012).

De conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial, “la dirección de defensores públicos es un órgano que depende de la Corte Suprema de Justicia, goza de autonomía en sus funciones técnicas profesionales”.

El objetivo general de la defensoría pública es “Contribuir a través de la prestación de servicios gratuitos y de calidad, a garantizar los derechos y garantías de las personas que no disponen de los recursos económicos para enfrentar y/o emprender la acción jurídica y establecer el derecho que les asiste de igualdad ante la ley, en cumplimiento a la Constitución Política, los

derechos humanos y tratados internacionales vinculados a la materia en la cual Nicaragua es signataria” (Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial, 2012).

En ese sentido, los servicios que presta la Defensoría Pública están determinados en el art. 212 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que textualmente reza: “La Dirección proveerá a un defensor público cuando se lo soliciten verbalmente o por escrito personas que no tengan la capacidad económica, previamente comprobada para sufragar los gastos de un abogado particular y que estuviesen imputadas o procesadas penalmente, así como de un abogado a las o los demandantes de alimentos o litigantes en lo civil, mercantil, derecho de familia y agrario o trabajadores en lo laboral”.

Asimismo, el Manual antes citado determina que las personas defensoras públicas tienen entre sus funciones la de asesorar y representar legalmente a quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad o que no dispongan de capacidad económica para costear los honorarios o servicios legales profesionales, previamente comprobada que sean demandantes de alimentos, acciones legales derivadas del derecho de familia, litigantes en lo penal, civil, mercantil, agrario, jurisdicción ordinaria, contenciosa administrativa o trabajadores en lo laboral y ante los tribunales de Apelaciones, Tribunal Nacional Laboral, Corte Suprema de Justicia y Corte Interamericana de Derechos Humanos con el fin de asegurar el respeto de los derechos y garantías constitucionales.

Según la Dirección de Defensoría Pública y durante el año 2020, pese a la pandemia de

la COVID-19, brindaron 50 218 servicios de asistencia legal gratuita en sede judicial, de estos servicios solo 386 fueron en materia laboral. También brindaron 74 195 servicios no judiciales que se distribuyeron en 69 486 asesorías legales, 2685 actos notariales y 2024 mediaciones. En ese mismo período, en materia laboral se recuperaron NIO 8 977 215 a favor de las personas trabajadoras que demandaron a sus patronales y fueron representados por la Defensoría Pública, quienes tienen presencia en 136 municipios con 411 defensores públicos atendiendo en materia penal, familia, civil y laboral (Loáisiga Mayorga, Jorge, enero 2021).

3.4. La carrera judicial: Ingreso, Estabilidad, Remuneraciones, Ascensos y Capacitación

La Carrera Judicial está establecida en la Constitución de la República de El Salvador (art. 186) y desarrollada en la Ley de la Carrera Judicial – LCJ (Asamblea Legislativa, 1990b) y en su Reglamento. La Carrera Judicial tiene como finalidad garantizar la profesionalización y superación de los funcionarios y empleados judiciales, así como la estabilidad e independencia funcional de los mismos, para la eficacia de la administración de justicia (art. 1 LCJ). Los requisitos y la forma de ingreso, las promociones, ascensos, traslados, sanciones disciplinarias a los funcionarios incluidos en ella, se regula en la norma secundaria.

De acuerdo con la ley, los magistrados de segunda instancia y jueces ingresan a la carrera por nombramiento; debe hacerse en las categorías inferiores de las respectivas clases

y si alguien cumple los requisitos particulares para un cargo, puede optar a este y someterse a los correspondientes procesos de selección, aunque, en igualdad de resultados se prefiere a quien ya se encuentre dentro de la carrera.

Corresponde por mandato constitucional al Consejo Nacional de la Judicatura proponer candidaturas para los cargos de magistraturas de la Corte Suprema de Justicia, magistraturas de Segunda Instancia, judicaturas de Primera Instancia y de Paz; y de esas ternas es la Corte Plena la que selecciona y nombra a la persona funcionaria en el cargo.

Las magistraturas de la Corte Suprema de Justicia son elegidas por la Asamblea Legislativa por un período de nueve años. Su elección se hace con los dos tercios de los votos de diputados y diputadas electas. La elección se realiza de la lista de candidatos y candidatas; la mitad es designada por los miembros del Consejo Nacional de la Judicatura y la otra mitad por las organizaciones representativas de abogados y abogadas de la República. El resto de los funcionarios judiciales son elegidos por la Corte Suprema de Justicia.

Las magistraturas de Cámara de Segunda Instancia, judicaturas de Primera Instancia y judicaturas de Paz, inician la carrera a partir de la toma de posesión de su cargo. El goce de estabilidad en sus puestos, en el caso de magistrados y magistradas de las Cámaras de Segunda Instancia, jueces y juezas de Primera Instancia y jueces y juezas de Paz, es de rango constitucional (art. 186 inc. 4° Cn).

Este funcionariado no puede ser removido,

suspendido o trasladado, sino en los casos y mediante los procedimientos especialmente previstos por la ley (art. 4 LCJ). La estabilidad de las personas en cargos de magistraturas y judicaturas comienza el día de la toma de posesión de su cargo y es por tiempo indefinido, salvo la remoción por causa legal.

Respecto a la remuneración del funcionariado judicial, el art. 13 LCJ hace referencia a una clasificación muy peculiar, y establece las siguientes clases y categorías, a las que corresponde una escala de salario:

- Clase "A": magistrados y magistradas de Cámara de Segunda Instancia:
 - o Categoría I: magistrados y magistradas de Cámara con sede en el Área Metropolitana Judicial.
 - o Categoría II: magistrados y magistradas de Cámara con sede en las demás ciudades del Territorio nacional.
- Clase "B": jueces y juezas de Primera Instancia:
 - o Categoría I: jueces y juezas del Área Metropolitana Judicial.
 - o Categoría II: jueces y juezas de Distritos Judiciales correspondientes a las demás Cabeceras departamentales.
 - o Categoría III: jueces y juezas de los demás Distritos Judiciales.
- Clase "C": jueces y juezas de Paz:
 - o Categoría I: jueces y Juezas de Paz del Área Metropolitana Judicial.
 - o Categoría II: jueces y juezas de Paz de las restantes cabeceras departamentales.
 - o Categoría III: jueces y juezas de Paz en las demás ciudades del país.

o Categoría IV: jueces y juezas de Paz en las otras poblaciones.

El ascenso se considera pasar a un puesto de categoría o clase superior. Se Procesa tomando en cuenta las evaluaciones del desempeño en el cargo actual, las aptitudes para optar a uno más elevado, los resultados de los concursos y la antigüedad dentro de la Carrera. Para obtenerlo se requiere solicitud previa, presentada dentro de los quince días siguientes al aviso de que existe puesto vacante.

La promoción consiste en pasar a una escala salarial superior dentro de una misma categoría, de conformidad al Manual de Clasificación de Cargos y al Plan de Remuneraciones, con base en evaluaciones periódicas sobre el desarrollo del trabajo, resultados en los cursos de capacitación recibidos, méritos profesionales, conducta, antigüedad y otras cualidades del miembro de la Carrera objetivamente evaluado. Se puede conceder de oficio o a propuesta de un superior jerárquico, basada en los criterios antes señalados. Los miembros de la Carrera tienen el derecho y el deber de capacitarse en las disciplinas relacionadas con sus funciones, de acuerdo con los programas que al efecto se establezcan.

Para cumplir con los objetivos de la carrera se ha creado, por disposición constitucional, la Escuela de Capacitación Judicial (art. 187 inc. 2° Cn), que tiene bajo su responsabilidad la capacitación teórica y práctica de las personas que la integran, la actualización de sus conocimientos, así como la formación de personas que aspiren a ingresar a la misma. Según el art. 74 de la LCJ, a la Escuela le corresponde el diseño y ejecución de los programas de capacitación, actualización

de conocimientos y formación teórica y práctica. La organización y funcionamiento de la Escuela corresponde al Consejo Nacional de la Judicatura.

La República de Guatemala tiene una Ley de la Carrera Judicial, que posteriormente ha tenido reformas (Congreso de la República de Guatemala, 2017) ahí se contemplan disposiciones necesarias para establecer de una mejor manera principios y garantías necesarias para el buen desempeño de la carrera judicial, así como regulaciones sobre ingresos de esta, la permanencia, promoción, ascenso, traslados, prestaciones, capacitaciones, formación inicial y continua, evaluación del desempeño, régimen disciplinario y mecanismos de exclusión; en sí con el fin de garantizar la estabilidad del cargo que se desempeña.

El ingreso se ve regulado en el art. 15 LCJ el cual señala dos formas de poder hacerlo: a) *“Mediante nombramiento de la Corte Suprema de Justicia para el caso de los jueces de paz y jueces de primera instancia”*. Ya que esta institución es perteneciente al Órgano Judicial y es la encargada de la vigilancia y control de la administración de justicia. b) *“Mediante elección por el Congreso de la República para el caso de los magistrados de la Corte Suprema de Justicia y magistrados de la Corte de Apelaciones y otros tribunales colegiados de igual categoría”*. Siendo electos por medio de una votación para ostentar el cargo.

La estabilidad está contemplada en el art. 3 LCJ disposición que establece que los jueces y magistrados ejercerán sus funciones de forma permanente y exclusiva hasta el cese

de su período, así como también lo regula la Constitución.

De conformidad con el art 27, literal d) de la ley antes dicha, se contempla la remuneración como un derecho que tienen las personas en cargos de judicaturas y magistraturas, de recibir una remuneración equitativa y justa, que en ningún caso será inferior para las magistraturas de la Corte de Apelaciones y otros tribunales de igual categoría, al equivalente del 70 % del salario que devengan los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, el 50 % para los jueces de Primera Instancia y el 30 % para los jueces de Paz, todo ello debe ser tomado en cuenta con una política salarial, de parte de la CSJ.

En el art. 25 de la misma Ley, define el ascenso como el acto por el cual un juez, jueza, magistrado o magistrada, pasa a desempeñar un cargo judicial de manera diferente por razón de la categoría o instancia. Este cambio se somete a un concurso por oposición realizado por el Consejo de la Carrera Judicial, tomando en cuenta los que cumplan los requisitos necesarios y las mejores evaluaciones de los concursantes, obteniendo de esa manera el ascenso.

El art. 13 LCJ, establece una Escuela de Estudios Judiciales, siendo esta la encargada de planificar, ejecutar y facilitar la capacitación y formación técnica y profesional de las personas en cargos de judicaturas, magistraturas y demás funcionariado y personal del Órgano Judicial, con la finalidad de actualizar sus conocimientos y garantizar el buen desempeño en sus cargos.

El Pleno de la CSJ de la República de Honduras, en sentencia de fecha 14 de marzo de 2016,

declaró la Inconstitucionalidad del DL N.º 2019-2011, contenido de la Ley del Consejo de la Judicatura y la Carrera Judicial y por efecto extensivo, del DL N.º 251-2013, por medio del cual se eligieron a los miembros propietarios y suplentes de ese órgano administrativo. Esta Sentencia fue publicada en el DO La Gaceta, el 15 de abril de 2016, para dar cumplimiento a lo establecido en el art. 94 párrafo 1º de la Ley sobre Justicia Constitucional.

Mencionado lo anterior y con fundamento en el art. 315 párrafo 1º Constitución de la República; Transitorio del DL N.º 282-2010, ratificado mediante Decreto N.º 5-2011, 15 Literal a) del Reglamento Interno de la CSJ, que acuerda aprobar el Protocolo para la Elección y Nombramiento de Magistrados y Magistradas de la Corte de Apelaciones, jueces y juezas de Letras, jueces y juezas de Sentencia, jueces y juezas de Ejecución de Paz II (Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, 2017), adoptará la modalidad de concurso abierto y comprenderá las siguientes etapas:

- Convocatoria.
- Inscripción de Postulantes.
- Admisión de Carpetas de Postulación e Identificación de Postulantes.
- Selección de Candidaturas Elegibles.
- Nombramiento de Candidaturas seleccionadas.

Fases del procedimiento de selección:

- Análisis curricular y antecedentes de conducta laboral y personal.

- Evaluación de conocimientos jurídicos.
- Prueba de confianza.

En cuanto a las remuneraciones, se tiene la siguiente información:

- Remuneraciones de Magistraturas de la Corte Suprema de Justicia:
 - Magistratura en Presidencia en el mes de agosto del año 2020 su sueldo es de HNL 226 224.58.
 - Magistratura en el mes de agosto del año 2020 su sueldo es de HNL 164 350.18.
- Remuneraciones de magistraturas de la Corte de Apelaciones:
 - Magistratura de la Corte de Apelaciones en el mes de agosto del año 2020 su sueldo es de HNL 79 380.00.
- Remuneraciones de las Judicaturas de Letras:
 - Judicaturas de Letras en el mes de agosto del año 2020 su sueldo es de HNL 30 491.40¹⁹

La Constitución Política de Nicaragua establece que cada Tribunal de Justicia forma un sistema unitario cuyo órgano superior es la Corte Suprema de Justicia, asigna al Poder Judicial, un porcentaje del 4 % del Presupuesto General de la República y establece la carrera judicial. Además, la Carta Magna nicaragüense asigna al Poder Judicial las facultades jurisdiccionales de juzgar y ejecutar lo juzgado, de forma exclusiva. (art 159).

Por otra parte, la Constitución Política, crea el Consejo Nacional de Administración y Carrera

¹⁶ Sitio web del Poder Judicial de la República de Honduras. <http://www.poderjudicial.gob.hn/transparencia/planeacion/Paginas/Nomina-Magistrados-CSJ-2020.aspx>.

Judicial como un organismo de la Corte Suprema de Justicia, el cual debe contar con autonomía técnica y funcional, para ejercer la competencia de coordinar, planificar y ejecutar la política administrativa y financiera del Poder Judicial, dirigir la Carrera Judicial y conocer, investigar y resolver en lo que compete, las infracciones al régimen disciplinario en que incurran los profesionales del Derecho y los funcionarios de Carrera Judicial, de conformidad con el art. 165 de la Constitución Política y el art. 4 de la Ley de Carrera Judicial (Asamblea Nacional de la República, 2005).

En cuanto a la capacitación, el art. 81 de la Constitución Política crea el Instituto de Capacitación y Documentación Judicial, como ente desconcentrado del Poder Judicial, con autonomía técnica, dependiente en forma directa del Consejo, al cual debe brindar apoyo para la consecución de los fines de la Carrera Judicial. Entre sus funciones constitucionales están: apoyar la capacitación necesaria para las personas funcionarias de Carrera Judicial, programar y ejecutar cursos de toda índole y coordinar todo tipo de publicaciones que realice el Poder Judicial.

La Ley de Carrera Judicial en su art. 3 establece que la Carrera Judicial comprende los cargos de: Defensoría Pública, Secretaría Judicial, Secretaría de Sala, Oficial Notificador o Notificadora, Judicatura Local, Judicatura de Distrito, Magistratura de Tribunal de Apelaciones y Secretaría de la Corte Suprema de Justicia. Y agrega que los magistrados y magistradas de la Corte Suprema de Justicia, al ser integrantes del órgano jurisdiccional superior en todos los órdenes, integran la Carrera Judicial como categoría especial.

La disposición legal antes citada designa a la Corte Suprema de Justicia la facultad de proponer al Presidente de la República y a los Diputados y Diputadas de la Asamblea Nacional, candidaturas que sean miembros de la Carrera Judicial, para ser electos o electas para Magistraturas de la misma. Y le asigna la tarea al Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial, de evaluar el desempeño de todas las personas funcionarias de Carrera Judicial, a efecto de determinar su permanencia en la Carrera.

De conformidad con la ley, todas las personas nacionales de Nicaragua tienen derecho a ingresar a la Carrera Judicial, sin distinción de sexo, raza, credo político o religioso, o de cualquier otra que no sean las del mérito o la capacidad personal (art. 8 Ley de Carrera Judicial). Los parámetros que definen el ingreso, la permanencia y el ascenso en los cargos de Carrera Judicial son: concursos de mérito y pruebas de oposición, cursos teórico-prácticos, tiempo de ejercicio profesional, años de servicio y méritos (art. 9 Ley de Carrera Judicial).

Los requisitos formales para ingresar a la Carrera Judicial en cualquiera de sus grupos son (art. 10 Ley de Carrera Judicial):

1. Ser nacional de Nicaragua.
2. Estar en pleno goce de derechos políticos y civiles.
3. Haber cumplido la edad requerida para cada caso.
4. Ser abogado o abogada.
5. No haber sido suspendido en el ejercicio de la abogacía y del notariado por resolución de la Corte Suprema de Justicia.

6. No ser militar o policía en servicio activo o haber renunciado por lo menos doce meses antes del nombramiento.
7. Ser del estado laico.
8. No estar incluido en ninguna incompatibilidad establecida por la ley.

A continuación, se enlistan los grupos profesionales de la Carrera Judicial (Art. 27 Ley de Carrera Judicial):

1. Magistrados, magistradas, jueces y juezas.
2. Secretarios y secretarías Judiciales.
3. Defensor y Defensora Pública.

De conformidad con el art. 33 de la Ley de Carrera Judicial, los jueces, juezas, magistrados y magistradas son independientes en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales y se encuentran sometidos únicamente a la Constitución y a la Ley, con estricto respeto al principio de jerarquía normativa. Y establece la obligación de la ciudadanía de respetar la dignidad e independencia de los jueces, juezas, magistrados y magistradas. Además, se establece su independencia interna, lo que significa que estas personas no se encuentran sometidas a ninguna autoridad en el ejercicio de su jurisdicción, y actuarán conforme lo dispuesto en la Constitución y las leyes (art. 34 Ley de carrera Judicial).

Además, las personas funcionarias de Carrera Judicial gozan de estabilidad laboral, como garantía de su independencia y solo podrán ser suspendidas o destituidas de sus cargos por las causales previstas en la ley (art. 36 Ley de Carrera Judicial). También gozan de estabilidad interna, es decir, que la garantía de estabilidad del Juez o

Jueza se extiende a los traslados, promociones y ascensos, que exigen el libre consentimiento del interesado (art. 37 Ley de Carrera Judicial).

Son derechos de las personas funcionarias incorporadas a la Carrera Judicial los siguientes (art. 40 Ley de Carrera Judicial):

1. Independencia de criterio en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales.
2. Estabilidad en el cargo. Sólo podrán ser removidos o removidas de sus cargos por las causas y en la forma que la ley lo establezca.
3. Disfrute del período de vacaciones, permisos y licencias.
4. Ascenso a cargos de superior jerarquía.
5. Traslados a otro cargo judicial de igual categoría.
6. Recibir capacitaciones periódicas de la Corte Suprema de Justicia a través de la Escuela Judicial en temas propios del cargo.
7. Asociación con fines profesionales.
8. Protección y seguridad en su integridad física y la de su familia. Cuando el funcionario tema por la misma, lo pondrá en conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, la cual, comprobados los extremos notificados, adoptará las medidas necesarias para la mejor protección y seguridad del funcionario o funcionaria.
9. Obtención de una remuneración acorde con su función, dignidad, jerarquía y antigüedad, que no podrá ser disminuida de ninguna manera, y que se fijará de conformidad con lo establecido en el Presupuesto del Poder Judicial, de acuerdo a la Ley Anual de Presupuesto General de la República.

10. El funcionariado de Carrera Judicial, que hubiesen desempeñado puestos provisionalmente, percibiendo remuneraciones correspondientes al cargo de titular, tienen derecho a que su tiempo de servicio sea reconocido y considerado para el cómputo de la antigüedad en el cargo.

11. Participar en el Fondo de Beneficios de los funcionarios de Carrera Judicial que se crea por esta Ley.

12. Gozar del derecho a una jubilación digna de acuerdo con la Ley de Seguridad Social.

3.5. Salario de las personas juzgadoras en la judicatura laboral.

No se pudieron obtener los datos sobre salario de las personas juzgadoras en la judicatura laboral en Nicaragua y Guatemala. Se presentan datos correspondientes a El Salvador y Honduras.

Tabla 32. Salario judicatura laboral. El Salvador, 2020

Unidad Organizativa	Título de Plaza	Salario USD	Cantidad de Plazas	Masculino	Femenino
Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla	Juez de Primera Instancia I	3 384.08	2	2	0
Juzgado de lo Laboral de San Miguel	Juez de Primera Instancia II	3 221.83	1	1	0
Cámara Primera de lo Laboral San Salvador	Magistrado de Cámara I	3 848.95	2	2	0
Cámara Segunda de lo Laboral San Salvador	Magistrado de Cámara I	3 848.95	2	2	0
Juzgado Primero de lo Laboral de San Salvador	No hay nombramiento.				
Juzgado Segundo de lo Laboral de San Salvador	Juez de Primera Instancia I	3 384.08	1	1	0
Juzgado Tercero de lo Laboral de San Salvador	No hay nombramiento.				
Juzgado Cuarto de lo Laboral de San Salvador	Juez de Primera Instancia I	3 384.08	1	0	1
Juzgado Quinto de lo Laboral de San Salvador	Juez de Primera Instancia I	3 384.08	1	1	0
Juzgado de lo Laboral de Santa Ana	Juez de Primera Instancia II	3 221.83	1	1	0
Juzgado de lo Laboral de Sonsonate	No hay nombramiento.		1	1	0

Fuente: CSJ - Unidad Técnica Central, 2020.

Tabla 33. Salario del personal que labora en los Juzgados con competencia en materia laboral. República de Honduras, 2020

Cargo	Salario
Juez Supernumerario	HNL 26 500.00 ²⁰
Juez de Letras	HNL 29 000.00 ²¹

Fuente: Jefatura de Personal del Poder Judicial de la República de Honduras y brindada a través de la Unidad de Transparencia de la misma institución.

Se observan avances en los sistemas de registro y procesamiento de la información, así como su difusión y acceso para la población, pero subsisten retos para los sistemas de administración de justicia de cada país.

En El Salvador se dispone de un informe de avance de ejecución de metas judiciales el cual se realiza trimestralmente por cada juzgado y se encuentra en el portal de transparencia de la Corte Suprema de Justicia, aclarando que el mismo se realiza de forma general y no se puntualiza cuáles son los tipos de procesos ingresados.

No son de fácil acceso porque el portal electrónico de Transparencia de la CSJ no está organizado por ítem de acuerdo con lo que se busca, si no que en la parte del buscador se tiene que establecer el ítem que se necesita en este caso el informe de ejecución de metas. Asimismo, no se encuentra actualizado por el trimestre correspondiente de cada año realizado, por lo que existe un desfase de actualización

desde el año de 2018. ²²

También se cuenta con resúmenes, semestrales y anuales sobre el trabajo Jurisdiccional por materias, este esfuerzo lo realiza la Dirección de Planificación Institucional desde la Unidad de Información y Estadística de la Corte Suprema de Justicia, y están disponibles en el portal electrónico de Transparencia de la institución.

El art. 9 de la LOFSTPS, regula la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en el literal d) del mismo artículo se estipulan los órganos de asesoramiento, entre los cuales se encuentra la oficina de estadística e informática, la cual según el art. 19 de la ley en mención, dirige, centraliza y sistematiza los procesos técnicos de estadísticas e informática, asegurando la disponibilidad de información sociolaboral para facilitar la toma de decisiones por el nivel superior, pese a ello, al investigar en el sitio web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no se encuentran estadísticas, lo cual dificulta el acceso a la información.

Guatemala dispone de un sistema de registro y procesamiento de la información para la producción de estadísticas judiciales en materia laboral, en la cual se puede encontrar las cantidades de procesos que se conocen en esa materia. Existe un Centro de Información Desarrollo y Estadísticas Judicial -CIDEJ- a su vez un Sistema de Gestión de Tribunales -SGT.²³ También cuentan con una publicación anual, denominada Anuario Estadístico, que

²⁰ Equivale aproximadamente a USD 1 093.10.

²¹ Equivale aproximadamente a USD 1 196.23.

²² Sitio web del Órgano Judicial de la República de El Salvador. <https://transparencia.oj.gob.sv/es>.

²³ Sitio web del Organismo Judicial de la República de Guatemala. <http://www.oj.gob.gt/cidej>.

tiene como objetivo: “...poner a disposición de los de los funcionarios y empleados judiciales, usuarios y ciudadanía en general la información actualizada y resumida de los Órganos Jurisdiccionales respecto a los casos tramitados y resueltos durante el año 2019” (Organismo Judicial de la República de Guatemala - CIDEJ, 2019)

En virtud de la ratificación del Convenio 81 sobre la Inspección de Trabajo (1947) artículos 20 y 21 y del convenio 129, artículos 26 y 27, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social publica un informe anual de labores de la Inspección General de Trabajo.²⁴

Honduras cuenta con el Centro Electrónico de Documentación e Información Judicial – CEDIJ, el cual integra los servicios de organización y consulta de documentación e información institucional, siendo los responsables de ordenar, analizar, clasificar, archivar, digitalizar, publicar y divulgar la información pertinente. Dentro del CEDIJ, se encuentra la Unidad de Estadísticas, la cual fue creada para obtener un Sistema de Información de Estadísticas Judiciales no automatizado, diseñando formatos de recolección de información para medir las diferentes actuaciones jurisdiccionales, por materias y áreas geográficas.²⁵

En el CEDIJ, se encuentran estadísticas por

materia. Con respecto a información de Estadísticas Judiciales en materia Laboral, se encuentran disponibles datos sobre ingreso y resoluciones por Juzgado de Letras del 2012 al 2019.

También se cuenta con el Departamento de Observatorio de Mercado Laboral de Honduras OML, el cual pertenece a la Dirección General de Empleo de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, constituye una unidad técnica de investigación, análisis, recopilación y procesamiento de la información estadística y documental del mercado laboral para mejorar la toma de decisiones de los actores que intervienen.²⁶

La Corte Suprema de Justicia de Nicaragua, a través de la Dirección General de Planificación y Estadística, recopila información estadística jurisdiccional del Poder Judicial de Nicaragua, a nivel nacional, que contiene variables que considera significativas y de impacto, en correspondencia con los lineamientos del Plan Estratégico 2012 – 2021 (CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2018).

El Anuario Estadístico 2018 (CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2018) y el Anuario Estadístico 2019 (CSJ - Dirección General

²⁴ Sitio web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala. <https://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/nosotros/inspeccion-general-de-trabajo>

²⁵ Sitio web del Poder Judicial de la República de Honduras. <http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Paginas/EstadisticasJudiciales.aspx>.

²⁶ Sitio web de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de la República de Honduras. <http://www.trabajo.gob.hn/inicio/organizacion/direcciones-generales/direccion-general-de-empleo/observatorio-del-mercado-laboral/>. Consultada 16 de octubre del 2020.

de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2019), presentan la siguiente información:

- Análisis general comparativo de los últimos dos años.
- Análisis nacional del último año, por Competencia.
- Análisis nacional por Circunscripción, Primera Instancia.
- Análisis nacional por materia, Primera Instancia.
- Análisis, tribunales de Segunda Instancia.
- Análisis, tribunales de Casación, salas de la Corte Suprema de Justicia.

La información que presentan los anuarios estadísticos de los años 2018 y 2019, fue obtenida de: 446 unidades jurisdiccionales a escala nacional, 420 juzgados, 22 salas de Apelaciones y 4 salas de Casación. Del total de juzgado de Primera Instancia que existen en lo nacional, 190 juzgados tienen competencias mixtas; de estos 42 juzgados locales penales conocen de Materia Penal y Violencia, de conformidad al art. 31, inc. B y C de la Ley N.º 779; *Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres, y reformas a la Ley N.º 641, Código Penal*; 22 juzgados civiles (10 de Distrito y 12 Locales) conservan jurisdicción en materia de Familia y 126 Juzgados Locales Únicos, que tienen competencia mixta en Materias Penal, Violencia, Civil y Familia.

Se desarrolla un acápite específico sobre Materia Laboral que contiene la siguiente información: casos ingresados, tramitados y resuelto en los

juzgados especializados del trabajo, a nivel nacional correspondiente al año del anuario, que contiene: Circunscripción; Inician en Trámite; Resueltos del Trámite al Inicio; Porcentaje de Resueltos del Trámite al Inicio; Ingreso; Resueltos del Ingreso; Porcentaje de Resueltos del Ingreso; Resuelto Total; Finalizan en Trámite.

Casos resueltos en materia laboral según tipo de resolución que contiene en los juzgados a nivel nacional, en el año del anuario, que contiene: Circunscripción; Total de casos resueltos en el año; Tipos de resoluciones: Auto Resolutivo, Sentencia Definitiva y Total.

Acciones más frecuentes en el ingreso y casos resueltos en materia laboral a nivel nacional, en el año del anuario, que contiene: Pago de Prestaciones Sociales; Ejecución de Sentencia; Indemnización por Despido; Reintegro; Consignaciones; Cotización (Seguridad Social) desagregados por: Ingreso y Resuelto.

Finalmente presentan el índice de resolución y el índice de congestión.

Se expresa en el Anuario Estadístico del 2018, que “la difusión del Anuario Estadístico es de esencial importancia, cuyo interés particular es el de informar al mayor número de usuarios” (CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2018).

En la búsqueda documental no se encontraron disponibles estadísticas generadas por la autoridad administrativa en materia laboral en Nicaragua.

3.6. Infraestructura y medios materiales

de justicia y en particular para la jurisdicción laboral en Nicaragua.

3.6.1. Presupuesto para el Órgano Judicial y la Jurisdicción Laboral

No se cuenta con información sobre presupuesto destinado al ente encargado de la administración

En El Salvador el presupuesto destinado al Órgano Judicial es el que se desglosa a continuación, sin embargo, no fue proporcionada información específica para la jurisdicción laboral.

Tabla 34. Presupuesto Órgano Judicial. El Salvador, 2019

B. Asignación de recursos			
1. Destino del Gasto por fuente de financiamiento. El Salvador.			
Código	Unidad Presupuestaria	Responsable	Fondo General USD*
01	Dirección y Administración Institucional	Presidente	64 104 795
02	Asuntos Jurídicos	Presidente	29 086 355
03	Administración de Justicia	Presidente	183 870 980
04	Infraestructura Física	Presidente	5 148 500
05	Medicina Legal	Director del Instituto de Medicina Legal	20 039 635
Total			302 250 265

Fuente: Presupuesto del Órgano Judicial. ²⁷

*En dólares estadounidenses.

En Guatemala, de acuerdo a información brindada por la Dirección de Presupuesto, de la Gerencia Financiera, del Organismo Judicial, el presupuesto destinado al Organismo Judicial es de GTQ 3 234 215 942.78 y para la

jurisdicción laboral es de GTQ 73 289 996.50, según el presupuesto vigente al 27 de octubre de 2020. Esto significa que a la jurisdicción laboral guatemalteca se le destina el 2.27 % del presupuesto total del Organismo Judicial.

²⁷ Sitio web del Órgano Judicial de la República de El Salvador. <https://transparencia.oj.gob.sv/es/lectura/15891>.

En Honduras, los datos son los que se presentan en la tabla 35:

Tabla 35. Presupuesto para la Jurisdicción en Materia Laboral año 2019 y 2020

PODER JUDICIAL HONDURAS			
Dirección de Planificación, Presupuesto y Financiamiento			
Presupuesto para la Jurisdicción en Materia Laboral año 2019 y 2020			
Código	Nombre Organización	Presupuesto año 2019	Presupuesto año 2020
12201	Corte de Apelaciones del Trabajo, Distrito Central, Francisco Morazán.	HNL 8 501 764.42	HNL 5 648 705.02
12202	Corte de Apelaciones del Trabajo, San Pedro Sula, Cortés.	HNL 11 193 200.25	HNL 8 199 684.60
14905	Juzgado de Letras del Trabajo Sección Judicial, Puerto Cortés.	HNL 1 865 754.17	HNL 1 751 507.33
14907	Juzgado de Letras del Trabajo del Departamento de Francisco Morazán.	HNL 20 844 096.26	HNL 15 373 363.62
14908	Juzgado de Letras del Trabajo, San Pedro Sula, Cortés.	HNL 8 599 990.23	HNL 7 011 366.76
TOTALES POR AÑO		HNL 51 004 805.33	HNL 37 984 627.33
Totales por año (En dólares estadounidenses)		USD 2 112 185.50	USD 1 573 000.39

Nota: La información anterior es de Cortes de Apelaciones y Juzgados de Letras especializados en materia laboral, sin embargo los llamados Juzgados de Letras Mixtos a nivel nacional resuelven demandas en materia laboral también, el presupuesto de estos juzgados se asigna por dependencia no por materia, ya que resuelven varias materias en uno solo.

Fuente: Poder Judicial de la República de Honduras. Archivó en Excel enviado por la Unidad de Transparencia. Bloqueado para guardar (correo del 10 nov. 2020 17:34. soportetransparencia2016@gmail.com).

Si el presupuesto para el Órgano Judicial durante el año 2020 fue de HNL 2 724 millones (Maldonado, Fernando, diciembre 2020) significa que se destina a la Jurisdicción Laboral un 1.40 % del mismo.

3.7. Efectividad de los mecanismos de solución de conflictos

No se obtuvo información sobre la efectividad

de los mecanismos alternos de solución de conflictos laborales, específicamente sobre conciliaciones o inspecciones de trabajo en Guatemala y Nicaragua.

3.7.1. Mecanismos alternos de solución de conflictos

En El Salvador, la PGR no cuenta con información sobre la cantidad de conciliaciones pendientes

al inicio de los años 2018, 2019 y 2020. Tampoco dispone de información sobre la cantidad de conciliaciones pendientes al final del año 2018 y 2019.

Puede observarse que, tanto en el 2018, como en el 2019, la mayoría de conciliaciones ingresadas corresponde a hombres.

Tabla 36. Cantidad de conciliaciones ingresadas 2018 y 2019. El Salvador.

Año	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %	Total
2018	4 261	64	2 380	36	6 641
2019	4 395	66	2 220	34	6 615

Nota: La PGR informó que la información desagregada por derecho reclamado no consta en sus registros estadísticos.
Fuente: Procuraduría General de la República.

En la tabla 37 se observan las conciliaciones resueltas en el año 2018 y el 2019, en ellas se aprecia que la resolución de conciliaciones, en

cuanto al sexo de las personas, es coherente con la cantidad de conciliaciones recibidas, es decir, en su mayoría corresponde a hombres.

Tabla 37. Cantidad de conciliaciones resueltas 2018

Año	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %	Total
2018	4 882	65	2 624	35	7 506
2019	5 495	67	2 714	33	8 209

Nota: La PGR informó que la información desagregada por derecho reclamado no consta en sus registros estadísticos.
Fuente: Procuraduría General de la República.

Acerca de la duración promedio de las conciliaciones, tanto en el año 2018 como 2019, la PGR afirma que no cuentan con el dato en sus registros estadísticos, porque depende de la demanda existente, del lugar de realización y en promedio suele tardar como máximo una semana, si la conciliación es en PGR y en MTPS, y entre quince días y dos meses si es en sede Judicial.

Tampoco conocen la cuantía promedio solicitada en las conciliaciones en 2018 y 2019. Sí brindaron información sobre la cuantía recuperada a favor de las personas trabajadoras a través de los diferentes procesos administrativos, sin desagregar por sexo. La siguiente tabla muestra una disminución del 4 % en la recuperación de pasivo laboral a favor de las personas trabajadoras, a través de procesos administrativos, entre el año 2018 y 2019.

Tabla 38. Cantidad recuperada a favor de las personas trabajadoras en procesos administrativos

Año	Dinero recuperado administrativamente
2018	USD 3 823 388.97
2019	USD 3 686 436.17

Fuente: Procuraduría General de la República.

El MTPS de El Salvador, actualmente cuenta con un total de 32 personas delegadas en lo nacional, quienes se desagregan en 10 hombres y 22 mujeres. Existe una Oficina Central donde están los Departamentos de Inspección de Industria y Comercio y el Departamento de Inspección Agropecuaria; así mismo hay 3 oficinas regionales ubicadas una en la zona Paracentral, Oriental y Occidental; existiendo también oficinas en cada uno de los departamentos del país; es decir que se cuenta con 10 Oficinas departamentales; 3 regionales y la oficina central.

En el MTPS, cuentan con oficinas encargadas de la conciliación administrativa laboral distribuidas en los siguientes departamentos: Santa Ana; Ahuachapán; Sonsonate; San Salvador con cobertura en Cuscatlán, Cabañas, San Vicente y Chalatenango; La Libertad; La Paz; Usulután; San Miguel; Morazán y La Unión.

El dato sobre el personal técnico con funciones de conciliación administrativa laboral en El Salvador no fue proporcionado por el MTPS.

Al consultar al MTPS sobre el presupuesto destinado a garantizar la función de conciliación administrativa laboral, se brindó el presupuesto de la Dirección General de Trabajo destinado a la oficina de San Salvador, la cual tiene un monto total de USD 30 000.

La Dirección General de Trabajo en El Salvador informa de los siguientes datos:

Tabla 39. Conciliaciones Pendientes al inicio del año. MTPS. El Salvador, 2018, 2019 y 2020

Conciliaciones pendientes al inicio del año	2018			2019			2020		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	223	156	67						
Despido	222	155	67	267*	186	81	319	194	125
Terminación de contrato	1	1	0	---	---	---	---	---	---

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

* Nota: Se detectó un error en la sumatoria y se deja en un solo total.

Tabla 40. Conciliaciones ingresadas. MTPS. El Salvador, 2018 y 2019

Conciliaciones ingresadas	2018			2019		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	6 453	4 313	2 140	7 255	4 948	2 307
Despido	6 366	4 267	2 099	7 242	4 938	2 304
Terminación de contrato	80	41	39	8	7	1
Despido por aumento al salario mínimo	1	1	0	---	---	---
Despido por descanso post natal	1	0	1	---	---	---
Despido por renuncia voluntaria	5	4	1	5	3	2

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Tabla 41. Conciliaciones terminadas. MTPS. El Salvador, 2018 y 2019

Conciliaciones terminadas	2018			2019		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	6 316	4 180	2 136	7 398	5 023	2 375
Despido	6 236	4 139	2 097	7 390	5 016	2 374
Terminación de contrato	80	41	39	8	7	1

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Tabla 42. Conciliaciones terminadas. MTPS. El Salvador, 2018 y 2019

Conciliaciones pendientes al final del año	2018			2019		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Despido	266	186	81	319	194	125

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El MTPS no brindó información sobre la cuantía promedio solicitada en las conciliaciones en 2018 y 2019, argumentando que de acuerdo a los registros que para tal efecto lleva la Dirección General de Trabajo, no existe información relacionada con este dato y, por lo tanto, la información solicitada es catalogada como inexistente de conformidad al art. 63 de la Ley de Acceso a la Información Pública.

La Inspección General de Trabajo de Guatemala,

para verificar el cumplimiento de la legalidad laboral, se divide en secciones y unidades entre ellas la sección de visitaduría y sección de conciliaciones (Gobierno de la República de Guatemala - Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2019).

La sección de visitaduría, tiene como función las visitas a los centros de trabajo, ya sea por la existencia de una denuncia o de oficio, para verificar el cumplimiento de la ley en casos

como: Incumplimiento de pagos de salarios, cambio de condiciones de trabajo, despido de mujeres embarazadas en periodo de lactancia, despidos o violaciones de derechos a personas dirigentes sindicales, incumplimiento del pago del seguro social, suspensión de labores, etc. (Gobierno de la República de Guatemala - Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2019).

En la sección de conciliaciones, en la mayoría de casos atendidos ya no existe relación laboral, la cual ha finalizado por renuncia, despido o mutuo acuerdo, sin que se hubieren cancelado las prestaciones laborales correspondientes, en estos casos todas las denuncias son presentadas a solicitud de alguna persona (Gobierno de la República de Guatemala - Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2019).

El total de casos atendidos en las secciones de visitaduría y conciliaciones en sede administrativa se muestran en la tabla 43:

Tabla 43. Cantidad de casos atendidos en visitaduría y conciliaciones en sede administrativa

Sección	Año 2018
Casos de visitaduría	17 851
Casos de conciliaciones en sede administrativa	16 184
Total	34 035

Fuente: Gobierno de la República de Guatemala - Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2019.

Los montos recuperados para el mismo periodo por parte de la inspección general de trabajo se desglosan en la tabla 44.

Tabla 44. Montos recuperados por medio de inspecciones de oficio. Año 2018

Casos atendidos	11 052	
Salario mínimo	GTQ 454 905 815.45	
	Verificado ²⁹	GTQ 423 549 209.11
	Recuperado ³⁰	GTQ 31 356 606.34
Aguinaldo	GTQ 277 695 539.13	
	Verificado	GTQ 254 382 989.60
	Recuperado	GTQ 23 312 549.53
Bono 14	GTQ 362 253 212.05 (sic)*	
	Verificado	GTQ 328 836 990.09
	Recuperado	GTQ 33 416 221.96
Totales	GTQ 1 094 854 566.63	

Fuente: Gobierno de la República de Guatemala - Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2019.

* Se detectó un error en la sumatoria, la cual fue corregida.

²⁹ Cuando el inspector de trabajo establece el monto cancelado en determinada prestación laboral.

³⁰ Toda prestación, salarios o demás beneficios económicos, cancelados a los trabajadores como consecuencia de la intervención del personal de inspectoría de trabajo.

En la tabla 45 se muestra la cantidad y edad de la población beneficiada por la instrucción de la Inspectoría General de Trabajo a través de los

planes de inspección de oficio implementados o por la existencia de denuncias durante el año 2018.

Tabla 45. Atenciones brindadas por la Inspectoría General de Trabajo, Guatemala

	Totales	Personas mayores de 18 años		Adolescentes de 14 a 17 años		Niños y niñas hasta 13 años	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Planes operativos	220 783	154 451	65 994	100	232	6	0
Denuncias de parte	19 510	15 599	3 856	28	12	9	6
Totales	240 293	170 050	69 850	128	244	15	6

Dentro de las personas atendidas hay un número significativo de personas menores de 18 años a quienes les proporcionan una atención especial.

Durante el año 2018, los procedimientos aplicados a personas consideradas como

infractoras de la ley laboral, comprenden la imposición de sanciones administrativas o multas y a la vez la obligación de la restitución de los derechos vulnerados a las personas trabajadoras en la mayoría de casos, recuperándose un total de GTQ 1 676 890.94, como lo muestran la tabla 46.

Tabla 46. Resultados de la actividad administrativa sancionadora

Áreas	Total de Sanciones canceladas	Total de monto cancelados
Total Área Central	56	GTQ 591 733.02
Total Área Sur Occidente	121	GTQ 912 871.12
Total Área Nor Occidente	22	GTQ 172 287.80
Total general	199	GTQ 1 676 891.94

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras informa que el funcionamiento óptimo de la Conciliación Laboral en ese país, es en nueve (9) centros especializados en Resolución de Conflictos Laborales; donde ofrecen servicios a personas empleadoras y

trabajadoras, en un ambiente confortable y adecuado, con procedimientos estandarizados, que contribuyen a que las partes solucionen sus conflictos a través del diálogo directo y colaborativo. Estos centros están ubicados en los siguientes Municipios: Tegucigalpa (oficina

principal); San Pedro Sula; Santa Rosa de Copan; El Progreso; La Esperanza; Comayagua; Choluteca; Danlí y Juticalpa.

El personal técnico con funciones en conciliación administrativa laboral en Honduras está integrado por un total de 16 personas, de las cuales 7 son hombres y 9 mujeres. No se brindó

información sobre el presupuesto destinado a financiar las funciones de conciliación administrativa.

Se brindaron estadísticas sobre las conciliaciones realizadas, sin embargo, no se desagrega la información por sexo.

Tabla 47. Estadísticas sobre conciliaciones en sede administrativa

Actividades	2018	2019	2020
Conciliaciones pendientes al inicio del año	133	462	230
Solicitudes de conciliación ingresadas	15 033	14 155	-----
Conciliaciones resueltas	14 880	137 65	

Fuente: Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras.

La cuantía promedio solicitada en las conciliaciones en 2019 fue de HNL 50 000.00 en adelante, lo que equivale aproximadamente a USD 2,055.39.

3.7.2. Inspección del trabajo para hacer cumplir la ley

El MTPS en El Salvador no proporcionó información sobre el presupuesto destinado a la Inspección de Trabajo.

La institución brindó los siguientes datos estadísticos de inspecciones del trabajo en materia laboral:

Tabla 48. Diligencias de Inspección. MTPS. El Salvador, 2018-2020

Año	Cantidad de inspecciones
2018	32 991
2019	33 636
Ene- sep. 2020	23 262

Fuente: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En Honduras se cuenta con la información siguiente:

Tabla 49. Oficinas encargadas de la inspección del trabajo y distribución geográfica. Honduras, 2020

Oficinas Regionales	Oficinas locales
Tegucigalpa	Comayagua, Juticalpa, Danli, La Esperanza
San Pedro Sula	El Progreso, Puerto Cortes, Santa Bárbara, Villanueva, Yoro ,
	Santa Rosa de Copan
Choluteca	Choluteca
La Ceiba	Trujillo, Olanchito, Tela, Roatán, Puerto Lempira, Tocoa

La Dirección General de Inspección de Trabajo de Honduras cuenta con un total de 169 personas inspectoras de trabajo de las cuales

61 son hombres y 108 mujeres. No se brindó información sobre el presupuesto destinado a garantizar la función de inspección del trabajo.

Tabla 50. Cantidad de inspección de trabajo realizadas. Honduras, 2020

Total de inspecciones de enero a septiembre 2020	5437
Inspecciones ordinarias de enero a septiembre	847
Inspecciones extraordinarias de enero a septiembre	4211
Inspecciones de asesoría técnica de enero a septiembre	336
Inspecciones de comprobación de enero a septiembre	43

En los meses de enero a septiembre se encontró un total de 441 infracciones, siendo los sectores económicos donde hay mayor violación a derechos laborales: comercio, servicios, agroindustria, industria maquiladora, economía informal.

3.8. Competencia de la administración de justicia laboral

3.8.1. En razón de la materia

La jurisdicción laboral en El Salvador conoce, en primera instancia, de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos

colectivos de trabajo, de carácter jurídico y de las diligencias de jurisdicción voluntarias establecidas en la ley, según lo dispuesto en el art. 369 CT.

Por su parte, el Código del Trabajo de Guatemala, regula la competencia por razón de materia en el art. 292 CT el cual establece lo siguiente:

“Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo

entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él;

- b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico, una vez que se constituyan en tribunales de arbitraje, de acuerdo con las disposiciones del Capítulo Tercero de este Título. Tienen también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en tribunales de Conciliación, conforme a las referidas disposiciones;
- c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellas surjan;
- d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de las leyes o disposiciones de seguridad social, una vez que la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, haga el pronunciamiento que corresponda;
- e) (Derogado por el artículo 29 del Decreto 18-2001 y Modificado por el artículo 7 del Decreto 7-2017, ambos del Congreso de la República). De los procesos contenciosos administrativos de Trabajo y Previsión Social que se interpongan contra las resoluciones que imponen sanciones por parte de la Inspección General de Trabajo por el incumplimiento de la normativa laboral o por la obstrucción a la tarea de inspección, conforme a los artículos 269 al 272 del Código de Trabajo, previo agotamiento del recurso de revocatoria ante la autoridad administrativa competente.

- f) De todas las cuestiones de trabajo cuya cuantía exceda de cien quetzales. Para determinar la cuantía, se estará al total de lo reclamado en un mismo juicio aun cuando se trate de varias prestaciones, sin tomar en consideración para este efecto el monto de los salarios caídos;

De todos los demás asuntos que determina la ley.”

En Honduras, de acuerdo a lo que establece el Código del Trabajo en su artículo 666, la justicia se administra por:

- a) Los Juzgados de Letras de Trabajo, como Juzgados de primera o única instancia;
- b) Las Cortes de Apelaciones de Trabajo, como tribunales de segunda instancia, cuando se establezcan; y.
- c) La Corte Suprema de Justicia, como tribunal de casación.

Según el artículo 665 del Código del Trabajo: “La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo. También conocerá de la ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo; de los asuntos sobre fueros sindicales; de los permisos a menores para ejercitar acciones; de la calificación de huelgas; de la cancelación de personerías, disolución y liquidación de asociaciones profesionales; de las controversias, ejecuciones y recursos que le atribuye la legislación sobre seguro social y de la homologación de laudos arbitrales. La tramitación de los conflictos económicos entre patronos de trabajadores se continuará adelantando de acuerdo con las leyes especiales sobre la materia”.

La competencia laboral y de la seguridad social, según el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, es improrrogable e irrenunciable (art. 8 CPRT) y la autoridad judicial del Trabajo y de la Seguridad Social conocerá, en primera instancia de (art. 9 CPRT):

- Conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico que surjan entre empleadores y trabajadores, incluyendo los servidores de la administración pública, derivados de la aplicación de la legislación laboral y administrativa. También serán competentes en los conflictos entre sociedades cooperativas y sus socios trabajadores por su condición de tales;
- Pretensiones en materia de Seguridad Social, tanto relativas a prestaciones como a la afiliación, inscripción, recaudación y cotización;
- Tutela de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, libertad y organización sindical, fuero sindical y los derechos de los trabajadores asalariados protegidos por leyes y fueros especiales, así como el derecho al reintegro, garantizando la protección de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, de conformidad a las leyes laborales vigentes e instrumentos internacionales ratificados por la República de Nicaragua en materia laboral; y
- De la impugnación de las multas impuestas por el Ministerio del Trabajo y reparos efectuados por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

De conformidad con el art. 45 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua, los juzgados de Distrito son unipersonales,

su nombramiento es indefinido y gozan de estabilidad en su cargo, ya que no pueden ser removidos, salvo los casos establecidos en la ley. Los juzgados de Distrito se clasifican según la materia en: juzgados Únicos, Civiles, de Familia, de lo Penal, del Trabajo y los de otras especialidades que la ley determine (art. 46 Ley Orgánica del Poder Judicial).

La ley antes citada también establece la competencia de los juzgados del Distrito del Trabajo (Artículo 49 Ley Orgánica del Poder Judicial) siendo esta:

- Conocer y resolver los conflictos originados en la relación laboral, de conformidad con la cuantía establecida por la Corte Plena;
- Conocer y resolver los asuntos de previsión y seguridad social, con fundamento o no en relaciones laborales;
- Conocer y resolver en segunda instancia los Recursos de Apelación contra las sentencias dictadas en causas laborales de menor cuantía;
- Conocer y resolver los conflictos de competencia suscitados entre los Juzgados Locales de esta materia en su competencia territorial;
- Las demás que la ley establezca.

Por su parte, los juzgados locales son unipersonales, sus titulares son nombrados por tiempo indefinido y gozan de estabilidad laboral, ya que solamente pueden ser removidos por destitución por las causas y de acuerdo al procedimiento establecido en la ley (art. 53 Ley Orgánica del Poder Judicial).

Los juzgados locales se clasifican, según

la materia, en juzgados Únicos, Civiles, de Familia, de lo Penal, del Trabajo y los de otras especialidades que la ley determine (art. 54 Ley Orgánica del Poder Judicial) y sus competencias son (art. 55 Ley Orgánica del Poder Judicial):

- Conocer y resolver en primera instancia según la cuantía establecida por la ley, los procesos en materias de Derecho Civil, Mercantil y Agrario, y todos aquellos que no sean competencia de un Juzgado específico dentro de la misma jurisdicción territorial;
- Conocer y resolver los asuntos de jurisdicción voluntaria que la ley determine;
- Coordinar la administración de justicia con los jueces electos por las Comunidades de la Costa Atlántica;
- Autorizar en calidad de Notario, contratos cuyo valor no exceda de la cuantía que, para su competencia, haya fijado la Corte Suprema de Justicia, sujetándose a las formalidades establecidas por la ley para la cartulación, siempre que en el lugar no haya Notario;
- Las demás que la ley establezca.

Es el artículo 57 de la ley arriba citada, el que establece la competencia de los juzgados locales del Trabajo, siendo esta la de conocer y resolver los conflictos originados en la relación laboral, de conformidad con la cuantía establecida por la Corte Plena. En aquellos Municipios con un solo Juzgado Local, éste tiene todas las competencias que le establece la Ley Orgánica del Poder Judicial, y que corresponden a los jueces Locales (art. 59 Ley Orgánica del Poder Judicial).

La Ley Orgánica del Poder Judicial establece tribunales de Apelaciones, para cada

circunscripción Judicial del país (art. 38 Ley Orgánica del Poder Judicial). Según el artículo 40 de la misma ley, son pluripersonales, integrados por no menor de cinco magistrados y divididos en al menos dos salas. Son competentes para conocer de las materias Civil, Laboral y Penal, pudiendo (art. 41 Ley Orgánica del Poder Judicial):

- Conocer y resolver en segunda instancia de los recursos en contra de las sentencias dictadas por los Juzgados de Distrito.
- Conocer del Recurso de Hecho por inadmisibilidad de los Recursos de Apelación contra sentencias de los jueces de Distrito.
- Conocer los Recursos de Amparo y de Exhibición Personal de conformidad con la ley de la materia.
- Conocer y resolver los Recursos de Revisión en materia penal.
- Conocer en primera instancia, de oficio o por acusación, de los procesos especiales de responsabilidad con formación de causa que, por delitos propios de los funcionarios públicos, tengan lugar en contra de los jueces de Distrito, abogados y notarios en el ejercicio de sus funciones, alcaldes y presidentes de los Consejos Regionales Autónomos de la Costa Atlántica; sus resoluciones son apelables en un solo efecto ante la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia;
- Conocer en segunda instancia, de los delitos señalados en el numeral anterior cuando éstos fuesen cometidos por los jueces Locales.
- Dirimir los conflictos de competencia entre los jueces que le están subordinados territorialmente.

- Resolver los incidentes de impugnaciones y recusaciones que se promuevan contra sus miembros.
- Las demás que la ley determine.

A partir de la Ley de Reforma y Adiciones a la Ley N.º 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, esta instancia se convirtió en el único órgano de apelaciones en materia laboral de Nicaragua. Se presenta como el máximo Tribunal garante de la jurisdicción laboral, en donde no existe la Casación.³⁰

Según la información brindada en el sitio electrónico del Poder Judicial: “Su antecesor el Tribunal Superior del Trabajo después de 35 años de funcionamiento, fue disuelto en el artículo 6 del decreto N.º 1153: Ley Creadora de Tribunales de Apelaciones del 9 de diciembre de 1982, que fuera publicado en la Gaceta N.º 294 del 16 de diciembre de 1982, depositando tal funcionamiento en los tribunales de Apelaciones de las diferentes circunscripciones regionales, ocasionando una disgregación de la jurisprudencia en la misma materia laboral...” agrega el sitio que “El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones está integrado por cinco magistrados propietarios y un suplente, escogidos por concurso nacional para un período de cinco años; posteriormente por medio de Acuerdo de Corte N.º 38 del 15 de marzo de 2012, se nombra dos magistrados

Suplentes faltantes para cumplir con lo que establece la ley 755 y completar el total de tres magistrados suplentes”.³¹

Además, se menciona que el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones tiene “plena independencia para dictar sus resoluciones apegadas, a la Constitución Política, al Código del Trabajo, Ley Orgánica del Poder Judicial, y demás leyes”.³²

Es la Sala de lo Civil, de conformidad con el art. 32 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, a la que le corresponde:

- Conocer del recurso de casación en asuntos civiles, agrarios, mercantiles y de familia;
- Resolver en las mismas materias los recursos de hecho por inadmisión de la casación;
- Conocer y resolver sobre las solicitudes de auxilio judicial internacional, en materias propias de su competencia;
- Conocer y resolver sobre las solicitudes de exequátur;
- Las excusas por impugnaciones y recusaciones contra los miembros de la Sala;
- Resolver, en su caso, los conflictos de competencia entre jueces y tribunales de lo civil, mercantil y laboral, dentro del territorio nacional;
- Las demás atribuciones que la ley señale.

³⁰ Sitio web del Poder Judicial de la República de Nicaragua. <https://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/resena.asp>.

³¹ Sitio web del Poder Judicial de la República de Nicaragua. <https://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/resena.asp>.

³² Sitio web del Poder Judicial de la República de Nicaragua. <https://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/resena.asp>.

3.8.2. En razón del territorio

En El Salvador, la competencia debido al territorio se ve determinada a cumplir con los requisitos establecidos en el art. 371 CT como lo son: 1) el domicilio del demandado, y 2) el de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto, estableciendo como excepción si las actividades se realizarán en diversas circunscripciones territoriales, será competente el Juez del lugar en el que estuviere la sede principal de la empresa.

En Guatemala, la competencia en razón del territorio se ve contemplado en el Código de Trabajo, en el Capítulo Quinto Procedimientos de Jurisdicción y Competencia, contemplados del art. 307 al 314 CT.

El art. 307 CT, expresa que los conflictos de carácter laboral son improrrogables por razón de la materia y del territorio, excepto en lo que se refiere a la jurisdicción territorial, toda vez y cuando en el convenio o contrato así se haya establecido una cláusula a favor de la persona trabajadora; por tanto, debe entenderse que van de la mano el determinar la razón de la materia, cuantía y territorio, para saber cuál es el juzgado competente que debe conocer del conflicto en específico.

El art. 308 CT de Guatemala hace mención que ningún tribunal de trabajo puede delegar jurisdicción para el conocimiento de todo el proceso que les esté sometido ni para dictar su fallo, pero puede comisionar ciertas diligencias útiles a otros tribunales de igual o inferior

categoría para el desarrollo de las mismas.

Por su parte, el artículo 314 del citado Código, establece que:

“Salvo disposición en contrario convenida en un contrato o pacto de trabajo, que notoriamente favorezca al trabajador, siempre es competente y preferido a cualquier otro juez de Trabajo y Previsión Social:

- a. El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar de ejecución del trabajo;
- b. El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandante, si fueren varios los lugares de ejecución del trabajo;
- c. El de la zona jurisdiccional a que corresponda la residencia habitual del demandado si fueren conflictos entre patronos o entre trabajadores entre sí, con motivo del trabajo;
- d. El de la zona jurisdiccional a que corresponda el lugar del territorio nacional, en que se celebraron los contratos, cuando se trate de acciones nacidas de contratos celebrados con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o construcción de obras en el exterior, salvo que se hubiere estipulado cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados”.

En Honduras, en razón del territorio, según la legislación debe establecerse Juzgado de Letras de Trabajo tomando en cuenta lo que dice el art. 674 CT: “Se deben establecer Juzgados de Letras de Trabajo con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a: a) Concentración de trabajadores; b) Industrialización de trabajadores; c) Número de organizaciones sindicales, tanto

de trabajadores como patronales; y, d) El informe que previamente debe rendir la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo. El número de juzgados deben ser determinados por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario. En los departamentos donde no haya juez especial del trabajo, desempeñarán sus funciones los jueces de Letras de lo Civil respectivos”.

Además, la competencia se determinará según el art. 690 CT: “La competencia se determina por el lugar en donde haya sido prestado el servicio o por el domicilio del demandado, a elección del actor.”, es decir, hay tres formas de delimitar esa competencia:

- Lugar donde haya sido prestado el servicio.
- Por el domicilio del demandado.
- A elección del actor.

En Nicaragua, el art. 7 CPRt establece que los órganos jurisdiccionales laborales y de la seguridad social, como jurisdicción especializada, conocerán de las pretensiones que se promuevan respecto del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y que será la Corte Suprema de Justicia, la que creará y organizará la distribución territorial de los órganos jurisdiccionales laborales y de la seguridad social en atención al requerimiento de sus servicios y funcionamiento, proveyéndolos conforme a lo regulado en la Ley N°. 501 “Ley de Carrera Judicial”.

El art. 11 CPRt, establece la competencia de la autoridad judicial laboral, por razón del territorio, en los siguientes términos: “Es autoridad judicial competente para el conocimiento de las acciones

jurídicas derivadas del contrato o relación de trabajo o de la materia de seguridad social: a. El del lugar de la celebración del contrato o el de la ejecución del trabajo o del domicilio del demandado a elección del demandante; b. El del domicilio del demandante, cuando se traten de acciones derivadas de la materia seguridad social; y c. En el caso de contratos de trabajo celebrados en Nicaragua para ejecutarse en el extranjero, el domicilio será el nicaragüense”.

De conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua, se establece al menos un Juzgado de Distrito en cada Departamento y Región Autónoma, con sede en la cabecera del mismo (art. 44 Ley Orgánica del Poder Judicial).

Por otra parte, el art. 52 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua establece la existencia de al menos un Juzgado Local en cada Municipio del territorio nacional, con sede en la cabecera del mismo.

3.8.3. En razón de la cuantía

En El Salvador, la cuantía se establece en los arts. 378 y 425 CT, con el fin de establecer cómo se tramitará el proceso, ya sea en un Juicio Ordinario Individual de Trabajo (si el total de lo reclamado excediere de doscientos colones) o en Juicio de única instancia (si el total reclamado no excede de los doscientos colones).

En Guatemala, esta regulación está contemplada en el art. 291 CT: “Los Juzgados de paz conocen de todos aquellos conflictos de trabajo cuya cuantía no exceda de tres mil Quetzales (Q 3,000.00). Todos los Jueces de Paz de la República tienen

competencia para conocer en esos conflictos donde no hubiese Jueces Privativos de Trabajo y Previsión Social. Contra las resoluciones que se dicten caben los recursos que establece la presente ley”.

En Honduras, de acuerdo a lo estipulado en el art. 696 del Código del Trabajo: “Los Jueces de Trabajo conocerán en única instancia de los negocios cuya cuantía no exceda de doscientos lempiras (L 200.00), y en primera instancia, de todos los demás.” Es decir que solo se promoverán juicios donde los jueces de Trabajo conocerán en única instancia si la cuantía no excede de HNL 200.00, los que pasen de esta cantidad todos será conocidos en primera instancia.

En cuanto a Nicaragua, de conformidad con el art. 10 CPRT: “Las autoridades judiciales del Trabajo y de la Seguridad Social, conocerán de toda demanda laboral y de seguridad social, independientemente de la cuantía, de conformidad con los términos establecidos en la Ley Nº. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua”.

3.9. Características del proceso judicial laboral

3.9.1. Clases de procesos

En El Salvador, los procesos laborales se dividen de la siguiente forma:

- Juicios Individuales.
- De Mero Derecho (art. 396 CT).
- De Hecho, u Ordinario (art. 378 CT).
- Suspensión de Contrato (art. 440 CT).
- De Única Instancia (art. 425 CT).
- Por Riesgos Profesionales (art 317 y siguientes y 445 al 449 CT).

En Guatemala, entre los procesos laborales, que se incluyen en el Código de Trabajo están:

- Juicio Ordinario de Trabajo (art 321 y siguientes CT).
- Juicio Ordinario de Previsión Social (art 414 CT).
- Incidente de Faltas Laborales (415 al 424 CT).
- Juicio Colectivo de Carácter Económico Social (374 y siguientes CT).
- Juicio Colectivo de Carácter Jurídico.
- Otros procedimientos incidentales (326 CT).

“El Juicio Ordinario Laboral, es el Juicio de conocimiento, establecido desde el año, 1947 en el Código de Trabajo, para la tramitación y solución judicial de los Conflictos Individuales y Conflictos Colectivos de carácter Económico Jurídico, que surjan entre trabajadores y patronos, así como también, los conflictos contenciosos en materia de Previsión Social, derivados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y todos aquellos asuntos de esta materia que carezcan de procedimiento determinado, en el Código de Trabajo”³³.

³³ Sitio del Organismo Judicial de la República de Guatemala. http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512

En Honduras, los procedimientos que más se promueven o accionan en los diferentes juzgados del país, tanto en los juzgados de Letras del Trabajo, como en los demás juzgados que por ministerio de la ley deben conocer de dichos asuntos (art. 674 del CT), son el procedimiento ordinario y el procedimiento ejecutivo laboral. También existe el procedimiento de única instancia, el que se conoce con menor regularidad por razón de su cuantía (CSJ - Poder Judicial de la República de Honduras, 2013).

En Nicaragua, el art. 1 CPRt, contiene los principios y procedimientos del juicio del trabajo y de la seguridad social. Existe un procedimiento que podría clasificarse como ordinario, denominado Juicio Oral (arts. 74 y siguientes CPRt), y las modalidades especiales del proceso:

- a) De la tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales (art. 105 y siguientes del CPRt).
- b) De las acciones colectivas (arts. 112 y siguientes del CPRt).

3.9.2. Etapas del proceso ordinario

En El Salvador, las etapas de un proceso ordinario son las siguientes:

- Se presenta la demanda, cumpliendo con los requisitos establecidos en el art. 379 CT si la misma no cumple con dichos requisitos se prevendrá de conformidad al art. 381 CT.
- Se admite la demanda y se cita a conciliación, según lo dispuesto en el art. 385 CT pudiéndose modificar la demanda en cualquier momento, antes de la hora señalada para la audiencia conciliatoria (art. 383 CT).

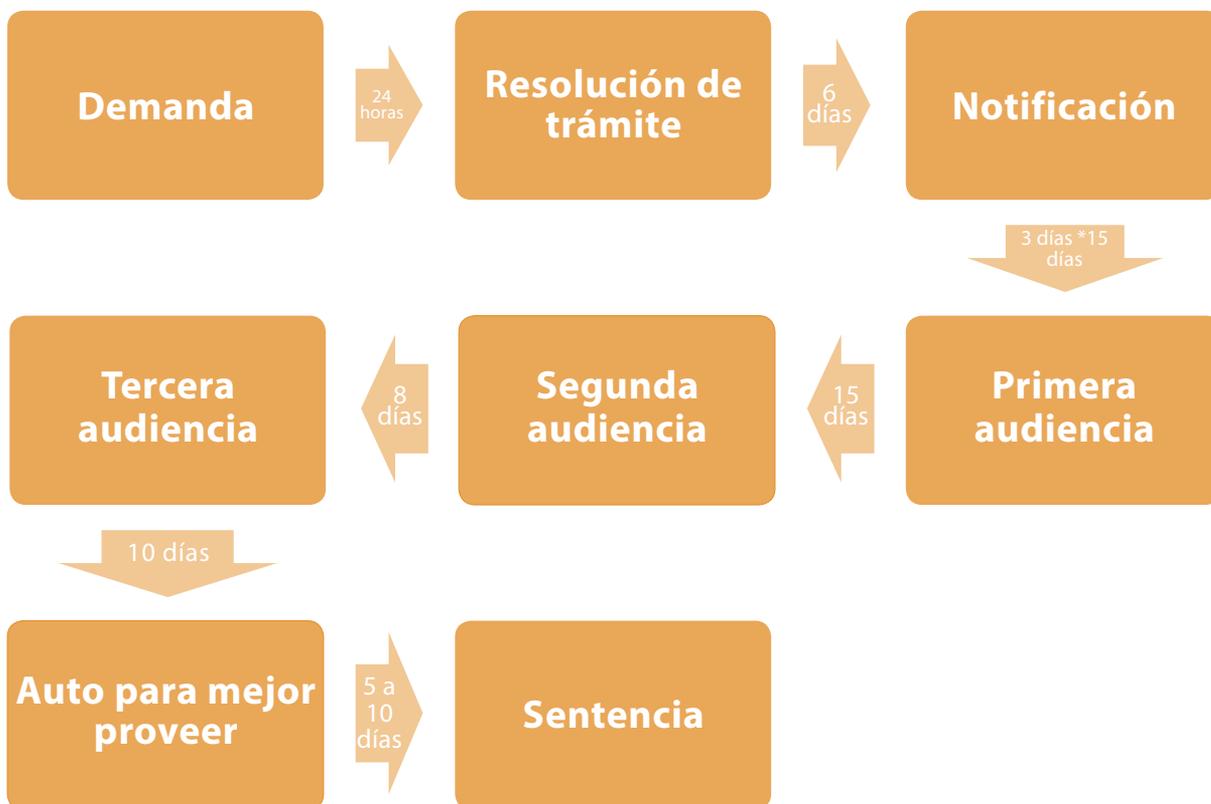
- Se celebra audiencia conciliatoria, cumpliendo con las formalidades establecidas en el art. 388 CT.
- Una vez finalizada la audiencia conciliatoria, el demandado podrá contestar la demanda el mismo día de la referida audiencia o el día siguiente, si este no contestara en tiempo se declarará rebelde, de conformidad a lo dispuesto en el art. 392 CT.
- El día siguiente después de la notificación de la rebeldía, el demandado podrá solicitar justo impedimento para contestar la demanda (art. 395 CT), si el demandado no hace uso de este derecho se abrirá a pruebas el juicio por ocho días de conformidad al art. 396 CT.
- Durante el término probatorio (ocho días) las partes podrán solicitar: prueba testimonial, prueba documental, declaración de parte contraria y de propia parte, exhibición de planillas, prueba pericial, inspecciones, requerimientos judiciales entre otras.
- Una vez concluido el término probatorio se señalará día y hora con tres días de antelación para cerrar el proceso, realizándose un auto de cierre. (art. 416 CT).
- Se dicta sentencia dentro de los tres días siguientes de haber hecho el auto de cierre respectivo (art. 416 CT).
- La Ejecutoria de la sentencia se dictará tres días después de notificada la misma.

En Guatemala, las etapas del proceso ordinario están reguladas en el CT a partir del art. 332 CT, según el cual, inicia con la demanda, en el art. 325 CT se establece el plazo para dictar los

decretos y autos y en el art. 328 inc. 4 CT se regula lo relativo a las notificaciones; los artículos 337 y 338 CT se refieren a la primera audiencia.

La sentencia está regulada en el art. 358 CT. La figura 8 ilustra el proceso:

Figura 8. Juicio Ordinario Laboral



Fuente: Sitio Web del Organismo Judicial de Guatemala.³⁴

El Juicio de Trabajo en Honduras, de conformidad con el Código del Trabajo, contempla las siguientes etapas:

- Demanda. Debe ser presentada por escrito (art. 703 CT). La demanda debe contener: Designación del Juez, nombre de las partes y el de su representante, residencia, lo que

se demanda, esto expresa con claridad los hechos y omisiones, relación de los medios de prueba que se pretenden hacer valer, la cuantía.

- Examen del Juez sobre el cumplimiento de los requisitos del art. 703 CT, si se observa que no reúne los requisitos, se le devolverá al actor

³⁴ Sitio web del Organismo Judicial de la República de Guatemala. http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512. Consultado el 14 de octubre de 2020.

para que subsane las deficiencias, dentro de la primera audiencia (art. 706 CT).

- **Contestación de La Demanda (art. 709 CT).** En ella deberán expresarse los hechos que admite como ciertos y cuales rechaza o niega, indicaciones de los hechos y razones en que apoya su defensa y agregar una relación de los medios probatorios que pretende hacer valer.
- **Audiencia y Fallo (art. 716 CT).** En esta audiencia la persona juzgadora, siempre y cuando un incidente fuese propuesto en tiempo, resolverá si lo admite o rechaza. En el caso que hubiera hechos que probar y no se hubieren presentado las pruebas en el acto, se señalará día y hora para una nueva audiencia con el fin de practicar las pedidas y decretadas, y se decidirá allí mismo o en la

sentencia, según corresponda.

Dentro del proceso, pueden promoverse incidentes de los que menciona el art. 715 del Código del Trabajo, que deben proponerse en la primera audiencia de trámite, se sustanciarán sin interrumpir el curso del juicio, y será en la sentencia definitiva que se decidirán, salvo aquellos casos que por naturaleza o sus fines requieran una decisión previa, tal como lo establece el citado art. 715 CT, “los incidentes solo podrán proponerse en la primera audiencia de trámite; se sustanciarán sin interrumpir el curso del juicio y se decidirán en la sentencia definitiva, salvo aquellos que por naturaleza o sus fines requieran una decisión previa”.

En Nicaragua, a partir del art. 74 CPRt, se regula el Juicio Oral, el cual consta de las siguientes etapas:

Tabla 51. Etapas del Juicio Oral Laboral de Nicaragua

Título	Capítulo	Artículos
Título I De los actos previos a la audiencia de juicio.	Capítulo I. De la demanda	art. 74 Requisitos art. 75 Demanda verbal
	Capítulo II. De las actuaciones posteriores a la demanda	art. 76 Subsanción art. 77 Admisión art. 78 Ampliación, corrección o reforma art. 79 Aseguramiento y anuncio de medios de prueba art. 80 Práctica de prueba anticipada art. 81 Del empleo subcontratado o tercerizado art. 82 Contrademanda art. 83 Desistimiento, Allanamiento y Transacción
Título II De la Audiencia de Conciliación y Juicio	Capítulo I Del trámite conciliatorio	art.84 Desistimiento de la demanda por incomparecencia art. 85 Procedimiento de conciliación art. 86 Efectos del acuerdo total art. 87 Efectos de acuerdo parcial art. 88 Avenimiento en cualquier estado del proceso art. 89 Ejecución

Título	Capítulo	Artículos
	Capítulo II De la audiencia de juicio, fase de alegaciones, excepciones y contestación a la demanda	art. 90 Ratificación de la demanda, su contestación, proposición y contestación de excepciones
	Capítulo III De la fase de prueba	art. 91 Recepción de la prueba art. 92 Práctica de la prueba documental art. 93 Falsedad de la prueba documental art. 94 Práctica de la prueba interrogatorio de parte art. 95 Declaración de parte art. 96 Práctica de la prueba testifical art. 97 Modo de recibir la declaración de los testigos art. 98 Práctica de la prueba pericial
	Capítulo IV De la fase de conclusiones	art. 99 Alegatos conclusivos
	Capítulo V De las diligencias finales	art. 100 Para mejor proveer
	Capítulo VI De la sentencia	art. 101 Requisitos art. 102 Inmediación del Juez o la Jueza art. 103 Tiempo para su notificación art. 104 Determinación de concepto y cuantía

Fuente: Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

3.9.3. Pruebas: ofrecimiento y actuación

En El Salvador, el ofrecimiento de prueba se encuentra regulado en el art. 396 CT, entendiéndose que las partes podrán aportar la prueba que estimen necesaria durante el término probatorio, utilizando para ello la supletoriedad establecida en el art. 602 CT en relación con lo dispuesto en el art. 20 Código

Procesal Civil y Mercantil – CPrCM (Asamblea Legislativa, 2008b).

Utilizando las reglas establecidas en el Código Procesal Civil y Mercantil, en cuanto a:

- Proposición de la prueba (art. 310 y 317 CPrCM).
- Objeto de la prueba (art. 313 CPrCM).
- Licitud (art. 316 CPrCM).

- Pertinencia (art. 318 CPrCM).
- Utilidad (art. 319 CPrCM).

Asimismo, es de aclarar que esas reglas están íntimamente relacionadas con el fin de cumplir con el debido proceso, principio de igualdad de las partes y el principio de legalidad entre otros.

En Guatemala, las pruebas están reguladas en los artículos 344 y siguientes del Código del Trabajo. En lo concerniente a la audiencia de recepción de las pruebas, explica que debe haber un ofrecimiento y una aprobación entre las partes de las pruebas que pondrán a disposición del juez para que sean de conocimiento dentro del desarrollo del proceso, dentro de un periodo de veinticuatro horas después de desarrollada esta audiencia, la parte actora es quien tiene que realizar ese aporte, para que sean conocidas de la contraparte y puedan ser contradichas las excepciones de parte del demandado, si no se hubiese hecho antes.

Existe prueba documental, en el caso de llevarse a cabo la demanda o reconvención de oficio se mandará a pedir certificaciones de los documentos que las mismas partes han propuesto que desfilarán, toda vez y cuando se encuentren en oficina pública, o en poder de alguno de los litigantes. De igual manera se tendrá conocimiento de los mismos documentos propuestos aun y cuando se hayan establecidos excepciones o reconvención entre las partes.

También se contempla la prueba práctica, está se recibe por parte del juez en la primera audiencia realizada referente a las pruebas, para ello las partes deben ponerla a disposición

inmediatamente. En caso de no poder recibirlas por imposibilidad que el tribunal presente, o por no contar con ellas, se debe programar una nueva audiencia, la cual no debe sobrepasar los quince días a partir de la primera audiencia desarrollada, bajo la responsabilidad del titular del tribunal.

Sí a pesar de haberse programado las dos audiencias para la recepción de las pruebas, no se tienen a disposición las mismas, se va a programar una tercera audiencia, esta última debe practicarse en un término de ocho días, a partir de la segunda que se había establecido, siempre bajo la responsabilidad del titular del tribunal.

Los tribunales de Trabajo y Previsión Social, tienen la facultad de dar tiempos extraordinarios toda vez y cuando la misma se encuentre fuera del país.

En cuanto a ofrecer testigos, las partes pueden ofrecer hasta un número de cuatro.

Está regulada la obligación de las personas testigas de acudir cuando se les hace el llamado en materia laboral, en caso de desobedecer, serán sancionadas con una multa de cinco a veinticinco quetzales, dicha multa será impuesta por el juez que conoce del caso. Se puede llevar a cabo la citación por policía, toda vez y cuando se haga con la anticipación debida.

También se puede llevar a cabo la declaración de testigos que se encuentren fuera de la localidad del Tribunal que está conociendo, puede llevarse a cabo dicha diligencia por medio de comisión a otro tribunal de igual o

inferior categoría, haciendo saber el día y la hora del desarrollo del mismo. En este caso se puede realizar la notificación por medio de exhorto telegráfico.

Además, se contempla la obligación del empleador de facilitar la concurrencia de los testigos, en caso de perjudicar el salario o jornada laboral al empleado, se castigará al empleador con una multa de veinticinco a cien quetzales, que deberá imponer el juez que conozca del caso. Puede realizarse tacha de testigos.

De igual forma, puede establecerse dictamen de peritos que, a su vez, deben de cumplir los requisitos mínimos indispensables para ser tomados en cuenta como parte de prueba. La exhibición de documentos o libros es otro instrumento que se puede utilizar como prueba, toda vez y cuando aporte de manera idónea al caso en concreto, pudiendo ser estos, libros de contabilidad. Además, la confesión judicial puede ser tomada como parte de prueba.

Por último, puede llevarse a cabo rechazo de pruebas extemporáneas, ilegales o impertinentes, si se desea que estas pruebas rechazadas sean incorporadas, se puede llevar a cabo su incorporación en segunda instancia, y la Sala respectiva resolverá lo pertinente.

En Honduras, los medios probatorios que pretendan hacerse valer deben relacionarse en la demanda y lo mismo debe hacerse en la contestación de la misma, conforme a lo establecido en los artículos 703 al 709 CT.

Pero no solo hay un ofrecimiento de prueba de

las partes sino también la persona juzgadora, de oficio, puede ordenar todas aquéllas que a su juicio sean indispensables para el completo esclarecimiento de los hechos controvertidos, conforme a lo regulado en el art. 732 CT.

De conformidad con el art. 729 CT, son admisibles todos los medios de prueba establecidos por la Ley, en el caso de la prueba pericial sólo tendrá lugar cuando el juez lo estime.

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, regula lo concerniente a la prueba, en los artículos 51 al 69. Define los medios de prueba como “instrumentos procesales utilizados por las partes, para demostrar ante la autoridad judicial, los extremos de sus pretensiones y defensa” (art. 51 CPrT). Los hechos objetos de prueba son aquellos hechos controvertidos que guarden relación con la pretensión. No será necesario probar los hechos públicos y notorios (art. 52 CPrT).

Agrega el artículo 52 CPrT que cuando se trate de un despido “constituirá carga probatoria del demandado los hechos imputados como causa del mismo en la carta de despido, no pudiendo invocarse posteriormente otros hechos. Cuando se trate de un despido con causa justa el empleador o empleadora deberá de previo solicitar la autorización a la Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva sin más trámites que lo establecido en el Código del Trabajo [...] El despido verbal se presume injustificado”.

En Nicaragua no se aplica la tasación legal de pruebas, por lo que la autoridad judicial formará

libremente su convencimiento con base en la sana crítica de la prueba, debiendo motivarlo en la sentencia. Además, se prohíbe la admisión de prueba obtenida de manera ilícita; la prueba impertinente por no guardar relación con lo que sea objeto del proceso y las pruebas inútiles, es decir, que no pueden contribuir a esclarecerlos hechos controvertidos (art. 53 CPRt).

En cuanto a la carga de la prueba, el art. 54 CPRt, establece que le corresponde al demandante la carga de probar los hechos constitutivos o indicios de los mismos que fundamentan o delimitan su pretensión y al demandado la carga de probar los hechos que impidan, excluyan o hayan extinguido la obligación que se le reclama o la pretensión.

Agrega el art. 54 CPRt, que cuando “se alegue cualquier causa de discriminación, una vez probada la existencia de indicios de la misma, corresponderá al demandado la carga de probar la ausencia de discriminación en las medidas, decisión o conducta impugnada y de su razonabilidad y proporcionalidad”.

Los medios de prueba que pueden ser admitidos para su presentación en la audiencia son: documental; declaración de parte; prueba testifical; inspección judicial; dictamen de peritos; medios científicos, tecnológicos o electrónicos; y cualquier otro medio distinto de los anteriores que proporcione certeza sobre hechos relevantes.

3.9.4. Instancias y recursos

En El Salvador, las instancias disponibles en materia Laboral son, en segunda instancia

las Cámaras de lo Laboral, interponiéndose recursos de revisión, apelación, (art. 567 CT) y de hecho (art. 594 CT) y en tercera instancia la Sala de lo Civil, la cual conoce del recurso de casación (art. 586 CT).

La legislación guatemalteca reconoce los siguientes medios de impugnación o recursos de acuerdo al art. 365 CT:

Recurso de revocatoria, procede contra las resoluciones que no sean definitivas y debe interponerse en el momento de la resolución, si la misma hubiere sido dictada durante audiencia o diligencia o dentro de 24 horas de notificada una resolución, cuando esta hubiere sido dictada por el tribunal sin la presencia de las partes.

Recurso de nulidad, puede interponerse contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el recurso de apelación, dicho recurso se interpondrá dentro de tercero día de conocida la infracción ante el tribunal que haya infringido el procedimiento.

Recurso de ampliación y aclaración, procede contra las sentencias o autos que pongan fin al juicio y debe interponerse dentro de 24 horas de notificado el fallo. La aclaración se pedirá si los términos de la sentencia son oscuros, ambiguos o contradictorios y la ampliación se pedirá si se omitió resolver alguno o algunos de los puntos sometidos a juicio. El plazo para interponer dichos recursos es de 24 horas, contadas a partir de la notificación del fallo a la parte interesada.

Recurso de apelación, procede contra los autos que resuelven el recurso de nulidad en primera

instancia y las sentencias o autos que pongan fin al juicio. Este debe interponerse en el primer caso dentro de 24 horas y en el segundo supuesto dentro del tercer día de notificado el fallo (art. 365 inciso 6 literal b CT). No procede dicho recurso en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales (art.356 inciso último CT). Interpuesto el recurso de apelación ante el tribunal que conoció en primera instancia, este lo concederá si fuere procedente y elevará los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo al art. 367 CT. Este mismo artículo determina que solo producirá efectos suspensivos la apelación contra las sentencias y autos que pongan final al juicio.

Recurso de responsabilidad y rectificación procede contra los titulares de los tribunales de Trabajo y Previsión Social de acuerdo al art. 366 del CT. Es considerado más que un recurso, un procedimiento disciplinario establecido en dicho Código, con el objeto que los jueces y juezas de Trabajo y Previsión Social mantengan una buena conducta y no incurran en los supuestos de hecho establecidos en la ley,

porque de ser denunciada su comisión, la Corte Suprema de Justicia puede imponerle las sanciones que la ley establece para el efecto. El recurso de rectificación procede en los casos previstos en el Código de Trabajo y la resolución contra la que se puede interponer, es la que aprueba la liquidación de acuerdo al art. 426 inciso 2.º CT.

De acuerdo a lo establecido en el art. 373 CT: “contra sentencia de segunda instancia no caben más recursos que los de ampliación y aclaración.” Por tanto, se interpreta que el recurso extraordinario de casación no procede en los juicios ordinarios de trabajo y, en consecuencia, una vez dictada la sentencia de segunda instancia y resuelto el recurso de aclaración y ampliación, el procedimiento habrá terminado.

En el proceso laboral hondureño, existe la única instancia, primera instancia, recursos de Reposición, de Apelación; Casación y Recurso de Hecho, que se desarrollan así:

Tabla 52. Instancias y Recursos en Materia laboral

Instancia	Fundamento Legal (Código del Trabajo)	Funcionamiento
Única Instancia	Art.748 y 750	<ul style="list-style-type: none"> • No requiere de demanda escrita. • Se extenderá acta que contenga nombre y domicilio del demandante y demandado, los hechos en que se funda la acción. • Citación del demandado se realizará en la misma diligencia, para que comparezca a contestar la demanda. • El Juez Propondrá la Conciliación, si se llega a un acuerdo el Juez señalará el plazo en el que llevará a cabo su cumplimiento. • Si no hay acuerdo, se pasa a la valoración de la prueba. • Se clausura el debate y el juez fallará en el acto, motivando oralmente su decisión. • De esta decisión no procede ningún recurso
Primera Instancia	Art. 703, 719, 709 y 716	<ul style="list-style-type: none"> • Demanda debe ser por escrito y debe cumplir los requisitos del art. 703. • Acto de Comunicación, se le realizará personalmente al demandado, al cual se le notificará el auto de traslado de la demanda. • Contestación de la demanda conforme al art. 709 • Audiencia y Fallo, se realizará conforme al art. 716. • Las sentencias de Primera Instancia son Apelables.
Recursos	Art. 740, 741, 743, 744, 746 y 764.	<ul style="list-style-type: none"> • Contra las resoluciones judiciales del trabajo procederán los siguientes recursos: • El de Reposición: procederá contra los autos Interlocutorios. • El de Apelación: Procede contra los autos interlocutorios dictados en la primera instancia y contra las sentencias de primera instancia. • El de Casación: Contra las sentencias definitivas dictadas por las Cortes de Apelaciones de Trabajo en los juicios ordinarios de cuantía superior a cuatro mil lempiras (HNL 4.000.00), contra las sentencias definitivas de los jueces de Letras de trabajo dictadas en juicios ordinarios de cuantía superior a diez mil lempiras (HNL 10.000) siempre que las partes de común acuerdo, y dentro del término que tienen para interponer apelación, resuelvan aceptar el recurso de casación per saltum (“salto de instancia sin perder su rol apelativo”). • El de Hecho: Procederá al recurso de hecho para ante el inmediato superior contra la providencia del Juez que deniega el de apelación o contra la del Tribunal que no concede el de casación.

Fuente: Código del Trabajo de Honduras.

El Libro Tercero del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua, regula lo relativo a las impugnaciones. Siendo los medios de impugnación establecidos contra las resoluciones de los órganos judiciales, los siguientes (art. 120 CPRT):

- Los recursos que se resuelven por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación (art. 128 y siguientes CPRT) son la Apelación y el Recurso De hecho (art. 127 CPRT);
- Los remedios que se interponen y resuelven en la misma instancia: El remedio de reposición (art. 25 CPRT) se utilizará contra autos o resoluciones que no sean definitivas y el de aclaración o ampliación contra las sentencias que pongan fin al juicio, tanto en primera como en segunda instancia (art. 126 CPRT).

También se prevé un trámite de nulidad (art. 137 CPRT), en el caso que el fallo sea notificado por tabla de aviso a la persona demandada y ésta invoque que no fue citada o emplazada personalmente a la audiencia de juicio, o cualquier otro vicio de su notificación, podrá pretender por vía incidental la nulidad de las actuaciones o de la sentencia firme en los casos establecidos en la misma ley.

En Nicaragua no existe la posibilidad de acceder a una tercera instancia a través del recurso de Casación, ya que el art. 136 CPRT establece que: "Contra las sentencias dictadas por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación no habrá ulterior recurso, salvo los remedios de aclaración o ampliación que serán resueltos de acuerdo a lo señalado en este Código. Las resoluciones que dicte el Tribunal causarán estado de cosa juzgada".

3.9.5. Grado de oralidad o escrituración

Desde el año 1972 que se decretó el actual Código de Trabajo en El Salvador, se ve reflejada la Oralidad en los procesos Laborales, ya que las partes procesales intervienen en las audiencias y expresan, a viva voz sus pensamientos, por lo que predomina la expresión verbal sobre la escrita, asimismo con la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil, se refuerza la oralidad en los procesos Laborales, ya que dicho código regula el Principio de Oralidad en su art. 8 CPRTM, aplicándose dicha disposición legal de manera supletoria, de conformidad al art. 602 del CT.

La Oralidad y la inmediación en los procesos laborales, inicia en la audiencia Conciliatoria, donde la persona juzgadora lee en voz alta la demanda de mérito, y posteriormente los comparecientes debaten el asunto en litigio aduciendo las razones que estimen pertinentes y finalizando el debate en el momento que el juez o jueza lo considere oportuno, acto seguido la persona juzgadora realiza un resumen objetivo del caso, haciéndole ver a los comparecientes de la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable, e invita a las partes a que lleguen a una fórmula de arreglo. Si no llegan a un acuerdo el juez o jueza propone la solución que estime equitativa, debiendo las personas comparecientes manifestar si aceptan o no dicha medida.

Asimismo, en las audiencias de declaraciones de propia parte, o parte contraria la persona juzgadora explica de manera oral el porqué de la audiencia y en qué consistirá el desarrollo de esta. Iniciada las audiencias se le da la palabra

a la contraparte en donde realiza una serie de preguntas vinculadas con las pretensiones y las pruebas de cargo y de descargo, asimismo el poderdante de quien declara también pregunta acerca de la declaración, la contraparte contesta de una manera clara y concisa (pudiendo explicar más a fondo cuando el juez así lo creyere conveniente).

Según el Código de Trabajo en su artículo 409, las partes podrán presentar hasta cuatro testigos cada uno. Es menester aclarar que, para el interrogatorio de personas testigas, con anticipación se le presenta al juez el cuestionario con el lineamiento en qué consistirá la declaración. Al momento de hacer efectivo el interrogatorio, los abogados de las partes tienen prohibido leer estas preguntas al igual que salirse de los lineamientos antes ya presentados. Este aspecto en esta etapa deja evidencia el atraso en el proceso, ya que atenta con los principios de la inmediación y limita la espontaneidad del acto y de las partes. Una vez iniciada la audiencia al igual que en las otras fases, toma la palabra la persona juzgadora, haciendo un breve resumen y relación de los hechos, explica a las personas presentes en qué consistirá y se desarrollará el interrogatorio. Las partes interrogan a sus testigos y testigas respetando lo dispuesto en el artículo 409 y 410 del Código de Trabajo.

La práctica indica que en muchos juzgados laborales y mixtos prevalece la escritura, ya que numerosas audiencias son presididas por colaboradores judiciales de la persona juzgadora, justificándose en la carga laboral que estos poseen, lo que les imposibilita la participación de forma directa en las diligencias propias del proceso.

El art. 321 CT de Guatemala específicamente establece: “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral, actuado e impulsado de oficio por los tribunales. Consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba”.

El art. 333 del mismo Código, regula que cuando la demanda se interpone de manera oral, el juez o jueza debe levantar acta ajustándose a las exigencias, de los requisitos que debe contener una demanda escrita como: designación del juzgado, las generales y donde recibir notificaciones, relación de los hechos, datos del demandado, medios de prueba, petición que se hace al tribunal, firma o huella digital, y por último dentro de la misma demanda se pueden solicitar medidas precautorias. Todo lo anterior tiene que plasmarlo el juez o jueza dentro del acta que personalmente debe levantar en la demanda oral.

Además, en el desarrollo de las audiencias laborales, estas se llevan a cabo de manera oral, son pocos los elementos que se manejan de manera escrita, y en específico cuando se trata de prueba documental. También debe de tomarse en cuenta que ciertas peticiones que se le hacen al juez pueden llevarse a cabo de manera escrita, tanto así que dentro de ellas se encuentra los recursos que pueden surgir.

El art. 17 del Reglamento interior de los Órganos Jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social (CSJ – Poder Judicial de la República de Guatemala, 2017), contempla la oralidad en el proceso, dice claramente que la audiencia puede realizarse de manera oral, puede hacerse un registro de acta

y utilizarse videograbación o cualquier medio electrónico permitido.

El procedimiento que está regulado en el Código de Trabajo de Honduras funciona con base en los principios de Oralidad y Publicidad, y en ellos se basan las audiencias, de esta forma, en el artículo 720 del mismo Código se encuentra asidero legal de las actuaciones y diligencias judiciales, artículo que literalmente dice: “Las actuaciones y diligencias judiciales, la práctica de prueba y la sustanciación se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo los casos exceptuados en este Código”. Cuando se refiere a la excepción al principio de publicidad, se trata de razones de orden público o de buenas costumbres, en estos casos será el Juez que dirige la audiencia quien ordenará que se efectúe privadamente, esto se encuentra regulado en el art. 721 del Código del Trabajo.

Según el art. 2 CPRT el proceso judicial laboral y de la seguridad social de Nicaragua es oral, y entre los principios en que estará fundamentado dicho proceso, está el de oralidad, entendida como el uso prevalente de la comunicación verbal para las actuaciones y diligencias esenciales del proceso, con excepción de las señaladas en el mismo código, la concentración, referida al interés de aglutinar todos los actos procesales en la audiencia de juicio y la intermediación, que implica la presencia obligatoria y la participación directa de la autoridad judicial en los actos y audiencias.

3.9.6. La conciliación judicial

En El Salvador, para hablar de conciliación es

necesario aclarar que esta es una forma o medio autocompositivo de solución del conflicto, asimismo en el derecho laboral se puede clasificar como un requisito de procedibilidad para continuar con el trámite legal correspondiente, esto es el caso en el que las partes no lleguen a un arreglo conciliatorio.

La conciliación judicial en El Salvador está regulada en los artículos 385 y siguientes del CT, y esta consiste en el acto judicial donde las partes (persona empleadora y persona trabajadora), buscan llegar a un arreglo conciliatorio, con el fin de dar por terminado el conflicto laboral.

Este arreglo puede ser económico o consistir en el reinstalo a las labores en el centro de trabajo adonde se venía desempeñando la persona trabajadora demandante antes que ocurriera el supuesto despido, y en caso que se hubiera logrado conciliación parcial, el proceso continuará sobre los puntos en que no se logró un avenimiento.

En los casos que el acuerdo conciliatorio consista en una medida económica, estas producirán los mismos efectos de las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir de la misma manera, ya que el acta de conciliación sería como el título ejecutivo para hacer valer la obligación. La conciliación se materializa cuando la parte demandada paga el total del acuerdo conciliatorio o en caso del reinstalo, la persona trabajadora demandante informa al juzgado que efectivamente el patrono o patrona la ha reinstalado a sus labores, en las mismas condiciones que se venía desempeñando y manteniendo su antigüedad, y así poder archivar el proceso.

Es de establecer que la procedibilidad aparece según lo estipulado en los art. 388 y 392 CT.

Ahora bien, la transacción es una figura jurídica completamente diferente a la conciliación ya que la transacción es una forma de terminación anormal del proceso realizada de forma extrajudicial que no podría implicar la renuncia de derechos laborales ya que estos son irrenunciables.

En Guatemala la conciliación judicial está regulada en los artículos 340 y 341 CT, los cuales establecen que, contestada la demanda y la reconvenición, si la hubiere, el juez o jueza procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuanimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables. Si la persona demandada estuviere de acuerdo con la demanda, en todo o en parte, podrá procederse por la vía ejecutiva, en cuanto a lo aceptado, si así se pidiere, lo que se hará constar, sin que la persona juzgadora deba dictar sentencia al respecto; y el juicio continuará en cuanto a las reclamaciones no aceptadas.

En caso de conciliación parcial, el art. 341 CT establece que el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. De igual forma, si no existe conciliación alguna, el juicio proseguirá.

En Honduras, dentro de las 24 horas siguientes a la contestación de la demanda, aun cuando esta no fue contestada en el término legal, el juez o jueza señalará fecha y hora a fin de que las partes comparezcan en audiencia pública. Esta audiencia se denomina de Conciliación y su

fundamento Legal está en el artículo 755 CT.

La Audiencia Pública denominada Audiencia de Conciliación está regulada en el artículo arriba citado, el cual establece que el día y hora señalado, la persona juzgadora invitará a las partes, que en su presencia y bajo su vigilancia, procuren conciliar sus diferencias. Si se llega a un acuerdo, se dejará constancia de sus términos en el acta correspondiente y esta tendrá fuerza de cosa juzgada y su cumplimiento se llevará a cabo dentro del plazo que el juez o jueza señale. (art. 756 CT).

En Nicaragua, la conciliación judicial está regulada a partir del art. 85 CPRy de la Seguridad Social, según el procedimiento siguiente:

- En el día señalado, constituido en audiencia pública, confirmada la presencia de las partes o sus representantes, la autoridad judicial les exhortará a flexibilizar sus respectivas posturas y a buscar una solución negociada, indicando con propiedad las ventajas procesales de esta alternativa, pero evitará emitir criterios o valoraciones de fondo sobre ellas.
- Invitará a la parte demandada a efectuar una oferta que razonablemente pueda ser aceptada por la parte demandante.
- Las partes si así lo desean podrán también sugerir las alternativas o soluciones que estarían dispuestas a admitir o adoptar, teniendo la autoridad judicial la obligación de tratar de acercar las posiciones expresadas por cada una de ellas, pero cuidando que el acuerdo que pudiera producirse no entrañe abuso o fraude a la Ley.

El art. 85 CPRy establece expresamente la

obligación de la autoridad judicial de la causa, de garantizar que “los acuerdos no vulneren las garantías básicas contenidas en la legislación laboral vigente, por lo que no los aprobará cuando aprecie motivadamente en la correspondiente acta que es constitutivo de lesión grave para alguna de las partes, de fraude de Ley o de abuso de derecho o posición dominante”. Esta disposición legal agrega que “En caso que no haya acuerdo así se hará constar en el acta. La autoridad judicial al momento de dictar su sentencia no deberá considerar lo actuado en el intento de conciliación”.

El acuerdo total tiene fuerza ejecutiva para su cumplimiento (art. 86 CPrT). De no cumplirse lo acordado, se ejecutará por los trámites de ejecución de sentencia (art. 89 CPrT). Si no hubiere avenencia en el trámite de conciliación, se continuará con la audiencia de juicio (art. 86 CPrT).

3.9.7. La mora judicial, la duración del proceso, utilizando indicadores como: Tasa de resolución; tasa de pendencia; tasa de congestión y duración promedio

Tabla 53. Definiciones de indicadores utilizados

<p>Tasa de resolución: muestra la capacidad resolutoria de un determinado órgano judicial o conjunto de éstos, de acuerdo con la siguiente fórmula: <u>Tasa de resolución = asuntos resueltos / asuntos ingresados</u>. Por ser mucho más gráfico, presentamos el resultado de la tasa de resolución, así como el del resto de indicadores, en forma de porcentaje. Si el resultado de la tasa de resolución es inferior al 100 %, significa que los órganos judiciales están resolviendo un número de asuntos inferior a los que se han ingresado en un mismo periodo. Por contra, cuanto mayor sea el valor obtenido como resultado de aplicar dicho indicador, mayor será la capacidad resolutoria del órgano a la que representa.</p>
<p>Tasa de pendencia: es un indicador judicial que se refiere a la acumulación registrada en los órganos jurisdiccionales durante un determinado periodo, cuyo resultado se obtiene de la aplicación de la siguiente fórmula: <u>Tasa de pendencia = asuntos pendientes al finalizar / asuntos resueltos</u>. Junto a las tasas de resolución y de congestión, permite a las autoridades competentes saber el grado de eficacia y eficiencia logrado en un determinado periodo, y con ello aplicar las medidas correctoras que se estimen pertinentes con el fin de ofrecer un Servicio Público de calidad. De la misma manera que hicimos con la tasa de resolución, hemos traducido los resultados a un valor porcentual, pues sin duda resulta más expresivo. En este caso, cuanto más bajo sea el valor resultante, menor será la saturación de los tribunales. Si dicho valor es superior a 100%, significa que se han resuelto un número de asuntos inferior a la de los que han quedado pendientes al finalizar el año. Por contra, si el resultado está por debajo del 100 %, significará que se ha resuelto un mayor volumen de asuntos, que los que han quedado pendiente.</p>
<p>Tasa de congestión: es otro de los indicadores que utilizamos para medir la calidad de la Administración de Justicia, poniendo el acento en este caso en los niveles de colapso que presentan los órganos judiciales, de acuerdo con la aplicación de la siguiente fórmula: <u>Tasa de congestión = (ingresados + pendientes al inicio) / resueltos</u>. Junto con los anteriores indicadores, la tasa de congestión nos permite ver si la planta judicial actualmente operativa, es capaz de absorber la litigiosidad real del momento. Por tanto, cuanto más bajo sea el resultado de la tasa de congestión, en mejor situación se encontrarán los órganos jurisdiccionales a los que se refiere.</p>

Fuente: Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona, 2018.

A continuación, se presenta información competentes en materia laboral en El Salvador sobre el movimiento ocurrido en los juzgados

Tabla 54. Movimiento Ocurrido en los Juzgados Competentes en Materia Laboral. Total Juzgados. 2018, 2019 y enero a junio 2020

Año	Trámite a Inicio del Período	Ingresos	Reactivados	Egresos ³⁵	Trámite a Final del Período	Sentencias Definitivas Dictadas				Sentencias Interlocutorias con Fuerza de Definitiva							Otras Formas de Terminación				Conciliaciones			
						Absolutorias	Condenatorias	Otras	Total	Sobreseimientos	Inadmisibles	Improponibles	Caducidad de la Instancia	Deserción	Incompetencia	Ineptas	Nullidades	Total	Desestimatio	Transacción Homologada		Reinstalo	Otras	Total
2018	3220	7541	143	7985	2919	1029	1376	168	2573	0	451	351	0	0	142	0	43	987	2620	226	24	698	3568	857
2019	2928	8016	120	7794	3223	1054	1477	132	2663	0	396	263	0	0	138	0	29	826	2871	214	28	314	3427	878
Ene-Jun 2020	3223	1201	53	1024	3453	117	209	12	338	0	56	59	0	0	23	0	0	138	360	12	3	46	421	127

Fuente: CSJ - Órgano Judicial - Dirección de Planificación Institucional, Unidad de Información y Estadística (2018, 2019 y 2020).

Tabla 55. Movimiento Ocurrido en los Juzgados Competentes en Materia Laboral. Juzgados de lo Civil. 2018, 2019 y ene a jun 2020

Año	Trámite a Inicio del Período	Ingresos	Reactivados	Egresos	Trámite a Final del Período	Sentencias Definitivas Dictadas				Sentencias Interlocutorias con Fuerza de Definitiva							Otras Formas de Terminación				Conciliaciones			
						Absolutorias	Condenatorias	Otras	Total	Sobreseimientos	Inadmisibles	Improponibles	Caducidad de la Instancia	Deserción	Incompetencia	Ineptas	Nullidades	Total	Desestimatio	Transacción Homologada		Reinstalo	Otras	Total
2018	1008	744	80	882	950	147	142	30	319	0	29	84	0	0	23	0	0	136	189	0	2	148	339	88
2019	950	610	58	946	625	190	173	14	377	0	43	41	0	0	52	0	0	136	198	0	0	145	343	90
Ene-Jun 2020	625	268	22	157	758	22	28	0	50	0	14	8	0	0	2	0	0	24	36	0	0	19	55	28

Fuente: CSJ - Órgano Judicial - Dirección de Planificación Institucional, Unidad de Información y Estadística (2018, 2019 y 2020).

Tabla 56. Movimiento Ocurrido en los Juzgados Competentes en Materia Laboral. Juzgados de lo Laboral. 2018, 2019 y ene a jun 2020

Año	Trámite a Inicio del Período	Ingresos	Reactivados	Egresos	Trámite a Final del Período	Sentencias Definitivas Dictadas				Sentencias Interlocutorias con Fuerza de Definitiva							Otras Formas de Terminación				Conciliaciones			
						Absolutorias	Condenatorias	Otras	Total	Sobreseimientos	Inadmisibles	Improponibles	Caducidad de la Instancia	Deserción	Incompetencia	Ineptas	Nullidades	Total	Desestimatio	Transacción Homologada		Reinstalo	Otras	Total
2018	1882	6206	50	6583	1555	829	1158	132	2119	0	395	222	0	0	102	0	43	762	2281	226	20	521	3048	654
2019	1555	6863	38	6304	2152	800	1177	113	2090	0	320	197	0	0	64	0	29	610	2532	214	24	129	2899	705
Ene-Jun 2020	2152	843	6	745	2256	85	142	11	238	0	37	50	0	0	16	0	0	103	290	12	3	24	329	75

Fuente: CSJ - Órgano Judicial - Dirección de Planificación Institucional, Unidad de Información y Estadística (2018, 2019 y 2020).

³⁵ Es igual a la sumatoria de todos los procesos que finalizaron por medio de sentencia definitiva, sentencia interlocutoria con fuerza de definitiva, otras formas de terminación y conciliaciones.

Tabla 57. Movimiento Ocurrido en los Juzgados Competentes en Materia Laboral. Juzgados con Competencia Mixta. 2018, 2019 y ene a jun 2020

Año	Trámite a Inicio del Período	Ingresos	Reactivados	Egresos	Trámite a Final del Período	Sentencias Definitivas Dictadas				Sentencias Interlocutorias con Fuerza de Definitiva										Otras Formas de Terminación					Conciliaciones
						Absolutorias	Condenatorias	Otras	Total	Sobresesimientos	Inadmisibles	Improponibles	Caducidad de la Instancia	Deserción	Incompetencia	Ineptas	Nulidades	Total	Desestimación	Transacción Homologada	Reinstalación	Otras	Total		
2018	330	591	13	520	414	53	76	6	135	0	27	45	0	0	17	0	0	89	150	0	2	29	181	115	
2019	423	543	24	544	446	64	127	5	196	0	33	25	0	0	22	0	0	80	141	0	4	40	185	83	
Ene-Jun 2020	446	90	25	122	439	10	39	1	50	0	5	1	0	0	5	0	0	11	34	0	0	3	37	24	

Fuente: CSJ - Órgano Judicial - Dirección de Planificación Institucional, Unidad de Información y Estadística (2018, 2019 y 2020).

En la tabla 58 se presentan los indicadores de acceso a justicia a partir del movimiento ocurrido en los juzgados competentes en materia laboral en El Salvador.

En la primera instancia, para el año 2018, la tasa de resolución más alta la tuvieron los juzgados de lo Civil, la cual fue del 119% y la más baja los juzgados con competencia mixta. Tanto la tasa de pendencia como de congestión más bajas, se observa en los juzgados de lo Laboral, y las

más altas en los Juzgados de lo Civil.

Situación similar se observa en los datos correspondientes al 2019, cuando la tasa de resolución más alta la tuvieron los Juzgados de lo Civil, y la más baja los juzgados de lo Laboral; en cuanto a las tasas de pendencia y congestión más bajas, se observan siempre en los juzgados de lo Laboral, mientras que las más altas en los juzgados con competencia mixta.

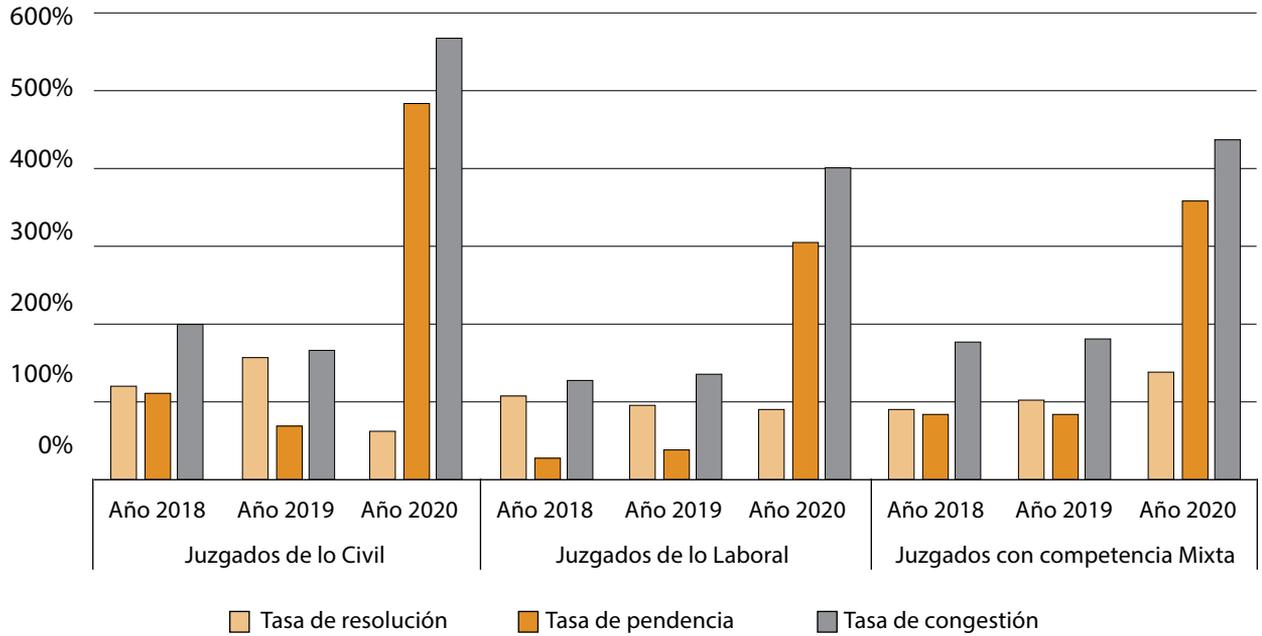
Tabla 58. Indicadores de acceso a justicia, El Salvador, 2018 - junio de 2020

Indicador	Total Juzgados			Juzgados de lo Civil			Juzgados de lo Laboral			Juzgados con competencia Mixta		
	2018	2019	2020*	2018	2019	2020*	2018	2019	2020*	2018	2019	2020*
Tasa de resolución	106 %	97 %	85 %	119 %	155 %	59 %	106 %	92 %	88 %	88 %	100 %	136 %
Tasa de pendencia	37 %	41 %	337 %	108 %	66 %	483 %	24 %	34 %	303 %	80 %	82 %	360 %
Tasa de congestión	135 %	140 %	432 %	199 %	165 %	569 %	123 %	134 %	402 %	177 %	178 %	439 %

* Comprende el período entre enero y junio de 2020.

Fuente: CSJ - Órgano Judicial - Dirección de Planificación Institucional, Unidad de Información y Estadística (2018, 2019 y 2020).

Figura 9. Indicadores sobre acceso a justicia laboral. El Salvador 2018 - junio 2020



Fuente: CSJ - Órgano Judicial - Dirección de Planificación Institucional, Unidad de Información y Estadística (2018, 2019 y 2020).

La PGR no cuenta con información sobre la cantidad de juicios individuales de Trabajo pendientes al inicio de los años 2018, 2019 y 2020; tampoco sobre cantidad de Juicios Individuales de Trabajo pendientes al final de los años 2018 y 2019.

La duración promedio de los procesos individuales de trabajo en 2018 y 2019, depende de cada juzgado según información brindada por la PGR.

La PGR facilitó información sobre la cantidad

de juicios individuales de trabajo ingresados, pudiendo observarse que para el año 2018, el 66 % de las personas atendidas fueron hombres mientras que las mujeres solamente representaron el 34 %. Si se compara este dato con la cantidad de ingresos de Juicios Individuales de Trabajo que reporta el Órgano Judicial para el mismo año, los cuales ascienden a 7083, se podría afirmar que la PGR representó al 93.25 % de las personas trabajadoras que iniciaron un proceso de este tipo. Para ambos sexos, el mes que reporta mayores ingresos es el de mayo.

Tabla 63. Cantidad de Juicios Individuales de Trabajo ingresados año 2018. PGR. El Salvador

Juicios individuales de trabajo	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total
Hombres	386	333	291	363	485	358	364	364	309	460	398	227	4338
	66 %	65 %	65 %	64 %	66 %	64 %	64 %	67 %	67 %	68 %	66 %	66 %	66 %
Mujeres	199	177	155	202	249	203	207	176	154	220	208	117	2267
	34 %	35 %	35 %	36 %	34 %	36 %	36 %	33 %	33 %	32 %	34 %	34 %	34 %
Total	585	510	446	565	734	561	571	540	463	680	606	344	6605

En cuanto al derecho reclamado, no se observan grandes diferencias basadas en el sexo, ya que el derecho que muestra el porcentaje más alto para mujeres (36%) y para hombres

(37%) es la indemnización por despido injusto, seguido por el derecho a Vacación y Aguinaldo Proporcional el cual representa el 35% para ambos sexos.

Tabla 64. Cantidad de Juicios Individuales de Trabajo, por Derecho reclamado PGR. El Salvador, 2018

Juicios individuales de trabajo/ RECLAMOS	Hombres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Total
Indemnización por despido injusto. (art. 38 ord. 11 Cn y 58 CT de T)	3975	37 %	2070	36 %	6045
Indemnización por despido, vacación y aguinaldo proporcional por incumplimiento a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (art. 3 inciso 2°; 8; 9 y 15)	223	2 %	94	2 %	317
Salarios no devengados por causa imputable al patrono caso trabajadora embarazada (art. 42 Cn; art. 113; art. 29 ord. 2° y art. 464 CT)	0	0 %	50	1 %	50
Prestaciones por maternidad (art. 309 CT)	0	0 %	14	0 %	14
Salarios no devengados por causa imputable al patrono/a caso directivo/a sindical (Arts. 48 inc. 4 Cn; art. 248, art. 29 ord. 2° y art. 464 CT)	62	1 %	26	0 %	88
Otros	423	4 %	258	4 %	681
Vacación y Aguinaldo Proporcional (art. 187-202 CT)	3815	35 %	2024	35 %	5839
Vacación completa (art. 38 ord. 9° Cn y art. 177 CT)	989	9 %	574	10 %	1563
Aguinaldo completo. (art. 38 ord. 5° Cn y art. 196 CT)	117	1 %	111	2 %	228
Salarios adeudados por días laborados y no remunerados (art. 119 CT)	911	8 %	507	9 %	953
Horas extraordinarias laboradas y no remuneradas (art. 38 ord. 6° inc. 5° y art. 169 CT)	113	1 %	42	1 %	155
Días de descanso semanal laborado y no remunerado (art. 38 ord. 7° Cn y art. 175 CT)	30	0 %	14	0 %	44
Días de asueto laborados y no remunerados (art. 38 ord. 8° Cn y art. 192 CT)	110	1 %	32	1 %	142
Casos subsidios, servicios médicos, aparatos médicos, gastos de traslados enfermedad /accidente común (art. 43 Cn; art. 324, art. 328, art. 333 y art. 346 CT)	3	0 %	2	0 %	5
Suspensión del contrato con responsabilidad patronal (art. 42 inc. 3° y art. 43 CT)	0	0 %	1	0 %	1

Fuente: Procuraduría General de la República.

Para el año 2019, el 66 % de los juicios individuales de trabajo ingresados, fueron seguidos a favor de hombres y el 34 % a favor de mujeres. Si se compara este dato con la cantidad de ingresos de Juicios Individuales de Trabajo que reporta el Órgano Judicial para

el mismo año, los cuales ascienden a 7683, se podría afirmar que la PGR representó al 100 % de las personas trabajadoras que iniciaron un proceso de este tipo. El mes que reporta mayores ingresos es octubre para los hombres y junio para las mujeres.

Tabla 65. Cantidad de Juicios Individuales de Trabajo ingresados, 2019, PGR, El Salvador,

Juicios individuales de trabajo	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Total
Hombres	432	370	387	289	434	507	472	374	579	577	356	298	5075
	65%	66%	66%	65%	66%	64%	65%	66%	67%	69%	64%	66%	66%
Mujeres	232	193	203	158	220	290	258	190	284	254	200	157	2639
	35%	34%	34%	35%	34%	36%	35%	34%	33%	31%	36%	35%	34%
Total	664	563	590	447	654	797	730	564	863	831	556	455	7714

Nota: Se detectó un error en las sumatorias y se corrigió.
Fuente: Procuraduría General de la República.

En cuanto al derecho reclamado, al igual que en el año 2018, para el 2019, no se observan grandes diferencias basadas en el sexo, ya que el derecho que muestra el porcentaje más alto para mujeres (36 %) y para hombres (38

%) es la indemnización por despido injusto, seguido por el derecho a Vacación y Aguinaldo Proporcional el cual representa el 37 % para los hombres y el 35 % para las mujeres.

Tabla 66. Cantidad de juicios individuales de trabajo, por derecho reclamado, PGR, El Salvador, 2019

Juicios individuales de trabajos/ RECLAMOS	Hombres	Hombres	Mujeres	Mujeres	Total
Indemnización por despido injusto. (art. 38 ord. 11 Cn y 58 CT de T)	4588	38 %	2288	36 %	6876
Indemnización por despido, vacación y aguinaldo proporcional por incumplimiento a la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria (art. 3 inciso 2°; 8; 9 y 15)	211	2 %	87	1 %	298
Salarios no devengados por causa imputable al patrono caso trabajadora embarazada (art. 42 Cn; art. 113; art. 29 ord. 2° y art. 464 CT)	0	0 %	66	1 %	66
Prestaciones por maternidad (art. 309 CT)	0	0 %	22	0 %	22
Salarios no devengados por causa imputable al patrono/a caso directivo/a sindical (Arts. 48 inc. 4 Cn; art. 248, art. 29 ord. 2° y art. 464 CT)	43	0 %	35	1 %	78
Otros	419	3 %	316	5 %	735
Vacación y Aguinaldo Proporcional (art. 187-202 CT)	4434	37 %	2230	35 %	6664
Vacación completa (art. 38 ord. 9° Cn y art. 177 CT)	1024	8 %	573	9 %	1597
Aguinaldo completo (art. 38 ord. 5° Cn y art. 196 CT)	108	1 %	105	2 %	213
Salarios adeudados por días laborados y no remunerados (art. 119 CT)	1048	9 %	567	9 %	1615
Horas extraordinarias laboradas y no remuneradas (art. 38 ord. 6° inc. 5° y art. 169 CT)	104	1 %	46	1 %	150
Días de descanso semanal laborado y no remunerado (art. 38 ord. 7° Cn y art. 175 CT)	16	0 %	7	0 %	23
Días de asueto laborados y no remunerados (art. 38 ord. 8° Cn y art. 192 CT)	86	1 %	32	1 %	118
Casos subsidios, servicios médicos, aparatos médicos, gastos de traslados enfermedad /accidente común (art. 43 Cn; art. 324, art. 328, art. 333 y art. 346 CT)	5	0 %	2	0 %	7
Indemnización por muerte del/la trabajadora (art. 38 ord. 12° inciso 3° Cn; art. 324, art. 333 y art. 335 CT)	0	0 %	1	0 %	1
Indemnización por incapacidad permanente del/a trabajadora (art. 43 Cn; art. 324, art. 333, art. 341 CT)	0	0 %	1	0 %	1
Indemnización por incapacidades permanentes parciales (art. 43 Cn; art. 324, art. 333 y art. 343 CT)	0	0 %	1	0 %	1
Indemnización por lesiones desfigurativas (art. 43 Cn; 324, 328, 333, 346 CT)	1	0 %	0	0 %	1
Suspensión por actividades de representación gremial (art.39 CT)	1	0 %	0	0 %	1

Fuente: Procuraduría General de la República.

Si se compara la cantidad de casos resueltos en el año 2018 con los ingresados en el mismo año a la PGR (6605), es posible concluir que existe una tasa de resolución del 73.85 %. Este mismo ejercicio, para el año 2019, en el que se

reportan 7711 ingresos, da como resultado una tasa de resolución de 65 %, viéndose mermada la capacidad de resolución, posiblemente a raíz del incremento de ingresos que se observó para este último período.

Tabla 67. Cantidad de Juicios Individuales de Trabajo resueltos, PGR, El Salvador, 2018 y 2019

	Hombres	Mujeres	Total
Juicios individuales de Trabajo resueltos 2018	3 169	1 709	4 878
	65 %	35 %	100 %
Juicios individuales de trabajo resueltos 2019	3 255	1 761	5 016
	65 %	35 %	100 %

Nota: La PGR reportó que la información desagregada por derecho reclamado no consta en sus registros estadísticos.

Fuente: Procuraduría General de la República.

La PGR no cuenta con información sobre la cuantía promedio solicitada en los procesos individuales de trabajo en 2018 o 2019, pero

brindó información sobre la cuantía recuperada a favor de las personas trabajadoras a través de los diferentes procesos judiciales:

Tabla 68. Cantidad recuperada a favor de las personas trabajadoras en procesos judiciales, PGR, El Salvador, 2018 y 2019

Año	Dinero recuperado judicialmente en USD
2018	5 606 338.83
2019	5 549 071.08

Fuente: Procuraduría General de la República.

El Organismo Judicial de Guatemala proporcionó información parcial y sin desagregar por sexo, por lo que se realizó un ejercicio de porcentaje de resolución de los casos, con los datos disponibles. Los datos revelan que los juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión

Social y los juzgados de Primera Instancia Mixtos con competencia en materia de Trabajo y Previsión Social, conocieron entre el 2018 y octubre del 2020 de un total de 38 565 casos, de ellos, un 73 % fueron tramitados en un Juzgado especializado.

Por su parte, las salas de Corte de Apelaciones de Trabajo y las salas de la Corte de Apelaciones Mixtas con competencia en materia de trabajo y previsión social, conocieron entre el 2018 y octubre de 2020, de un total de 17 664 casos y recursos, de este total, el 86 % fueron tramitados por una Sala especializada.

Al relacionar los casos ingresados y los resueltos en la Primera Instancia, es posible concluir que

existe una mayor capacidad de resolución de los juzgados especializados (66 % para todo el período analizado) en comparación con los mixtos (36 % para todo el período analizado).

Finalmente, es posible concluir que el 79% de los casos ingresados en la jurisdicción especializada en primera instancia, se concentran en el departamento de Guatemala.

Tabla 69. Actividad jurisdiccional juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, 2018 – octubre 2020

Ubicación jurídica	2018	2019	2020	TOTAL
Total general casos ingresados Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social	11670	10840	5757	28267
Total resoluciones Juzgado de Primera Instancia Trabajo	7824	6583	4173	18580
Relación entre casos resueltos e ingresados	67 %	61 %	72 %	66 %

Fuente: Sistema de Gestión de Tribunales. Fecha de procesamiento de la información: 27 de octubre de 2020.

Tabla 70. Actividad jurisdiccional Juzgados de Primera Instancia Mixtos con Competencia en Materia de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, 2018 – octubre 2020

Ubicación jurídica	2018	2019	2020	TOTAL
Total general casos ingresados Juzgados de Primera Instancia Mixtos con Competencia en Materia de Trabajo y Previsión Social	3842	3772	2684	10298
Total resoluciones Juzgado de Primera Instancia Mixto	1487	1385	797	3669
Relación entre casos resueltos e ingresados	39 %	37 %	30 %	36 %

Fuente: Sistema de Gestión de Tribunales. Fecha de procesamiento de la información: 27 de octubre de 2020.

Tabla 71. Actividad jurisdiccional Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, 2018 – octubre 2020

Ubicación jurídica	2018	2019	2020	TOTAL
Total casos ingresados salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social	625	652	429	1706
Recursos ingresados a las salas de la Corte de Apelaciones con competencia en materia de Trabajo y Previsión Social (Sala de Corte de Apelaciones Trabajo)	6453	4962	2023	13438
Resoluciones finales dictadas por la Corte de Apelaciones Trabajo	5894	5375	2640	13909
Relación entre casos resueltos e ingresados	83 %	96 %	108 %	92 %

Fuente: Sistema de Gestión de Tribunales. Fecha de procesamiento de la información: 27 de octubre de 2020.

Tabla 72. Actividad jurisdiccional. Salas de la Corte de Apelaciones Mixtas con competencia en materia de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, 2018 – octubre 2020

Ubicación jurídica	2018	2019	2020	TOTAL
Total casos ingresados salas de la Corte de Apelaciones Mixtas con competencia en materia de Trabajo y Previsión Social	26	70	43	137
Recursos ingresados a las salas de la Corte de Apelaciones con competencia en materia de Trabajo y Previsión Social (Sala de Corte de Apelaciones Mixto)	632	1014	737	2383
Resoluciones finales dictadas por la Sala de Corte de Apelaciones Mixto	617	809	524	1950
Relación entre casos resueltos e ingresados	94 %	75 %	67 %	77 %

Fuente: Sistema de Gestión de Tribunales. Fecha de procesamiento de la información: 27 de octubre de 2020.

Tabla 73. Actividad jurisdiccional juzgados de Primera Instancia de Faltas Laborales del Departamento de Guatemala, Guatemala, 2018 – octubre 2020

Ubicación jurídica	2018	2019	2020	TOTAL
Juzgado de Primera Instancia de Faltas Laborales del Departamento de Guatemala	444	320	150	914
Total general resoluciones finales dictadas por el Juzgado de Faltas Laborales	1174	150	45	1369

Fuente: Sistema de Gestión de Tribunales. Fecha de procesamiento de la información: 27 de octubre de 2020.

A continuación, se presentan indicadores de información proporcionada. justicia laboral para Honduras, con base en la

Tabla 74. Juzgados de Letras en Materia Laboral. Honduras. Año 2019

Año	Trámite a Inicio del Período	Ingresos	Egresos	Trámite a Final del Período
2019	2237	4188	2850	3575

Fuente: Poder Judicial - Unidad de Estadísticas, CEDIJ.

Tabla 75. Juzgados de Letras en Materia Judicial, Honduras, 2019

Indicador	2019
Tasa de resolución	68 %
Tasa de pendencia	125 %
Tasa de congestión	225 %

Además, se observa que aproximadamente 6 de cada 10 personas que demandan en la jurisdicción laboral o mixta con competencia en material de trabajo son hombres.

Tabla 76. Sexo de las personas que demandan en la jurisdicción laboral o mixta con competencia en material de trabajo, Honduras, 2019

Año	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2018	4774	2337	67 %	33 %
2019	4431	2381	65 %	35 %
Enero- septiembre 2020	1081	698	61 %	39 %

Fuente: Poder Judicial - Unidad de Estadísticas, CEDIJ.

Tabla 79. Juzgados de Letras en Materia Laboral. Ingresos, Resoluciones por Tipo de Demanda, Demandante/Solicitante Demandado, Honduras, enero a septiembre 2020

		Juicios Iniciados										Juicios Terminados																								
Tipo de Demanda		Demandante/Solicitante					Demandado					Tipo de Demanda					Resolución Definitiva					Demandante/Solicitante					Demandado									
Ingresos	Total	Personas	Natural	Institución	Total	Masculino	Femenino	Pública	Privada	Total	Masculino	Femenino	Pública	Privada	Total	Masculino	Femenino	Pública	Privada	Total	Masculino	Femenino	Pública	Privada	Total	Masculino	Femenino	Pública	Privada							
																														Prestaciones	Reintegro	Derechos	Consignación	Fuero Sindical	Prestaciones	Reintegro
1024	1024	1081	698	5	40	72	40	533	999	346	67	162	0	0	575	340	106	32	67	19	0	0	8	0	3	575	561	0	11	20	592	30	15	255	139	439
605	605	1081	698	5	40	72	40	533	999	346	67	162	0	0	575	340	106	32	67	19	0	0	8	0	3	575	561	0	11	20	592	30	15	255	139	439
55	55	1081	698	5	40	72	40	533	999	346	67	162	0	0	575	340	106	32	67	19	0	0	8	0	3	575	561	0	11	20	592	30	15	255	139	439
347	347	1081	698	5	40	72	40	533	999	346	67	162	0	0	575	340	106	32	67	19	0	0	8	0	3	575	561	0	11	20	592	30	15	255	139	439
347	347	1081	698	5	40	72	40	533	999	346	67	162	0	0	575	340	106	32	67	19	0	0	8	0	3	575	561	0	11	20	592	30	15	255	139	439
9	9	1081	698	5	40	72	40	533	999	346	67	162	0	0	575	340	106	32	67	19	0	0	8	0	3	575	561	0	11	20	592	30	15	255	139	439
8	8	1081	698	5	40	72	40	533	999	346	67	162	0	0	575	340	106	32	67	19	0	0	8	0	3	575	561	0	11	20	592	30	15	255	139	439
8	8	1081	698	5	40	72	40	533	999	346	67	162	0	0	575	340	106	32	67	19	0	0	8	0	3	575	561	0	11	20	592	30	15	255	139	439

Fuente: Elaborado con base en información proporcionada por la Unidad de Estadísticas, CEDIJ.³⁶

³⁶ “El CEDIJ solamente se responsabiliza del procesamiento de la información proporcionada por los Juzgados y Tribunales, el contenido de los informes es responsabilidad exclusiva de los órganos jurisdiccionales”. La información proporcionada fue elaborada por L.V.M.C. (Unidad de Estadística del CEDIJ). Fecha: 09 de noviembre de 2020.

³⁷ “El CEDIJ solamente se responsabiliza del procesamiento de la información proporcionada por los Juzgados y Tribunales, el contenido de los informes es responsabilidad exclusiva de los órganos jurisdiccionales”. La información proporcionada fue elaborada por L.V.M.C. (Unidad de Estadística del CEDIJ). Fecha: 09 de noviembre de 2020.

³⁸ “El CEDIJ solamente se responsabiliza del procesamiento de la información proporcionada por los Juzgados y Tribunales, el contenido de los informes es responsabilidad exclusiva de los órganos jurisdiccionales”. La información proporcionada fue elaborada por L.V.M.C. (Unidad de Estadística del CEDIJ). Fecha: 09 de noviembre de 2020.

Los indicadores que se presentan a continuación sobre justicia laboral en Nicaragua han sido tomados de los Anuarios Estadísticos que publica la Dirección General de Planificación y Estadística de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua, correspondientes a los años 2018 y 2019.

Conforme a la tabla N.º 80, durante el año 2018, los juzgados especializados en materia laboral contabilizaron 3232 casos en trámite al Inicio, de estos el 58 % son provenientes de Managua;

seguido por la cantidad registrada en los juzgados de occidente. De los casos resueltos del trámite al inicio, las instancias reportaron 2599 causas. La mayoría de las circunscripciones alcanzaron un alto porcentaje de resolución, a excepción de la zona de Caribe Norte.

Se registraron un total de 5159 casos en ingreso, siendo Managua la que representa la mayor cifra (2779), seguida por la zona Occidental (603). El resto de circunscripciones informaron ingresos inferiores a 370 casos.

Tabla 80. Casos ingresados, tramitados y resuelto en los juzgados especializados del trabajo a nivel nacional, Nicaragua, Año 2018

Circunscripción	Inician en trámite	Resueltos del trámite al inicio	Porcentaje de resueltos del trámite al inicio	Ingreso	Resueltos del ingreso	Porcentaje de resueltos del ingreso	Resuelto total	Finalizan en trámite
Las Segovias	116	90	78 %	301	139	46 %	229	188
Occidente	527	416	79 %	603	212	35 %	628	502
Managua	1874	1595	85 %	2779	1460	53 %	3055	1598
Oriental	119	97	82 %	360	172	48 %	269	210
Sur	80	77	96 %	259	181	70 %	258	81
Central	349	239	68 %	342	136	40 %	375	316
Norte	87	45	52 %	369	227	62 %	272	184
Caribe Norte	67	27	40 %	105	80	76 %	107	65
Caribe Sur	13	13	100 %	41	24	59 %	37	17
Total	3232	2599	80 %	5159	2631	51 %	5230	3161

Fuente: CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2018.

El registro de casos resueltos del ingreso concluyó en este mismo periodo en un total de 2631, cifra que representó el 51 % del ingreso anual; de estos las circunscripciones Caribe Norte, Sur y Norte presentaron los porcentajes de resolución del ingreso más altos, seguido de Caribe Sur y Managua.

En la resolución total se contabilizaron 5230 casos; representando Managua la cifra mayoritaria (3055), en segunda posición la circunscripción occidental (628) y las demás áreas restantes resolvieron cantidades por debajo de 380 casos.

Al observar la tabla N.º 80 se dilucida que al finalizar el año 2018 se registraron 3161 casos en trámite al final, 71 casos menos que la cantidad en trámite al inicio del mismo año. Pese a ello la mayoría de circunscripciones aumentaron levemente las cantidades de casos en trámite al final del año, a excepción de Managua que muestra mayor disminución (276).

En atención a la tabla N.º 81 referente al tipo de resoluciones, en 2982 casos (57 %) se dictaron sentencias definitivas y 2248 causas (43 %) se resolvieron a través de autos resolutiveos, siendo Managua la ciudad que registra mayor cantidad en ambos tipos de fallos.

Tabla 81. Casos resueltos en materia laboral según tipo de resolución en los juzgados a nivel nacional, Nicaragua, 2018

Circunscripción	Total de casos resueltos en el año 2018	Tipos de resoluciones		
		Auto resolutivo	Sentencia definitiva	Total
Las Segovias	229	132	97	229
Occidente	628	167	461	628
Managua	3055	1464	1591	3055
Oriental	269	108	161	269
Sur	258	86	172	258
Central	375	203	172	375
Norte	272	59	213	272
Caribe Norte	107	15	92	107
Caribe Sur	37	14	23	37
Total	5230	2248	2982	5230

Fuente: CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2018.

La tabla N.º 82, refleja que durante el año 2018, las acciones más frecuentes en el ingreso y resoluciones en materia laboral son: pago de

prestaciones sociales, ejecución de sentencias, indemnización por despido, reintegro, consignaciones y cotización (seguro social).

Tabla 82. Acciones más frecuentes en el ingreso y casos resueltos en materia laboral a nivel nacional, Nicaragua, 2018

Acciones	Ingreso	Resuelto
Pago de Prestaciones Sociales	3118	477
Ejecución de Sentencia	1078	387
Indemnización por Despido	415	93
Reintegro	254	68
Consignaciones	128	72
Cotización (Seguridad Social)	76	477

Fuente: CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2018.

Según la tabla N.º 83 en el año 2018 aproximadamente el 56 % de las circunscripciones presentaron un índice de resolución mínimamente mayor a uno, el 44 % restante resolvió con una muestra inferior a

ese dato, ocurriendo de forma similar durante el año 2017, lo que simboliza que los juzgados especializados en materia laboral resolvieron cantidades cercanas al equivalente de sus ingresos.

Tabla 83. Índice de resolución en materia laboral según circunscripción, Nicaragua, 2017 - 2018

Circunscripción	Índice de resolución 2017	Índice de resolución 2018
Las Segovias	0.98	0.76
Occidente	1.17	1.04
Managua	1.25	1.10
Oriental	1.43	0.75
Sur	1.14	1.00
Central	0.92	1.10
Norte	0.96	0.74
Caribe Norte	0.85	1.02
Caribe Sur	1.36	0.90

Fuente: CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2018.

La tabla N.º 84 muestra que durante el año 2018, la jurisdicción especializada en materia laboral, en la mayoría de las circunscripciones aumentaron el índice de congestión, en relación al año 2017, con mayor relevancia en Managua, Oriental, Norte y Caribe Sur.

Tabla 84. Índice de congestión en materia laboral según circunscripción, Nicaragua, 2017 - 2018

Circunscripción	Índice de congestión 2017	Índice de congestión 2018
Las Segovias	1.52	1.82
Occidente	1.73	1.80
Managua	1.28	1.52
Oriental	1.22	1.78
Sur	1.22	1.31
Central	1.90	1.84
Norte	1.25	1.68
Caribe Norte	1.72	1.61
Caribe Sur	1.16	1.46

Fuente: CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2018.

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, tiene su sede en la Circunscripción Managua. De acuerdo a la tabla N.º 85, al inicio del año 2018 esta sala contabilizó 629 apelaciones en trámite, de esa cantidad dio resolución a 626, lo que significa un óptimo nivel de resolución de acuerdo a su carga inicial.

Tabla 85. Índice de congestión en materia laboral según circunscripción, Nicaragua, 2017 - 2018

Trámite inicial	Resuelto del trámite inicio	% de resuelto de trámite al inicio	Ingreso	Resuelto del ingreso	% de resuelto del ingreso	Resuelto total	Trámite final
629	626	99.5	806	595	74	1221	214

Fuente: CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2018.

En este mismo periodo ingresaron 806 recursos, de estos el 74 % fueron resueltos, cerrando el año con un nivel de resolución de causas totales del 85 % (1221) quedando un remanente de 214 recursos en trámite lo que equivale al 15 %.

Para el año 2019, la tabla N.º 86 refleja que los tribunales especializados en materia laboral contabilizaron un total de 3029 casos en trámite al inicio, de estas causas Managua registró la cifra mayoritaria con 1781 casos, lo que equivale al 59 %, seguido por la circunscripción de Occidental que verificó 306 causas (10 %) y la circunscripción Central que anotó 276 (9 %).

Con respecto a casos resueltos del trámite inicial para este mismo año, estas jurisdicciones especializadas reportaron 3652 causas en su

totalidad. La gran mayoría de circunscripciones alcanzaron un porcentaje considerable de resolución del trámite al inicio del año, en este sentido, Caribe Sur logró resolver la totalidad de casos con los que inicio el año, Oriental resolvió un 96% del total de trámite al inicio, Managua dio solución a la mayor cantidad de casos agotando el trámite a 2740 causas, cifra que fue superior a la del trámite inicial, debido a que se agregaron expedientes que no estaban contabilizados en ese rubro al iniciar el año.

En este mismo periodo la judicatura laboral especializada agenció un Ingreso total de 5490 causas, siendo Managua quien presentó mayor porcentaje en un 48 %, seguida por la zona Occidental y Central que reportaron un porcentaje del 11 %.

Tabla 86. Casos ingresados, tramitados y resuelto en los juzgados Especializados del Trabajo a nivel nacional, Nicaragua, 2019.

Circunscripción	En trámite al inicio	Resueltos del trámite al inicio	% de resueltos del trámite al inicio	Ingreso	Resueltos del ingreso	% de resueltos del ingreso	Resuelto total	Finalizan en trámite
Las Segovias	142	95	67	295	132	45	227	210
Occidente	306	234	76	646	448	69	682	270
Managua	1781	2740	154	2643	289	11	3029	1395
Oriental	189	182	96	397	311	78	493	93
Sur	73	69	95	393	316	80	385	81
Central	276	166	60	622	407	65	573	325
Norte	182	127	70	338	228	67	355	165
Caribe Norte	64	24	38	88	63	72	87	65
Caribe Sur	16	16	100	68	46	68	62	22
TOTAL	3029	3653	121	5490	2240	41	5893	2626

Fuente: CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2019.

De los casos resueltos del ingreso para el periodo en estudio se consignaron un total de 2240 causas, suma que representa el 41 % del ingreso anual. Los porcentajes de resolución del ingreso más significativos corresponden a las circunscripciones Sur y Oriental.

En la categoría de resuelto total se reportaron 5893 expedientes; representando la cifra más alta la ciudad de Managua con 3029 causas resueltas, equivalente al 51%, Occidental

registra la segunda cantidad más alta con 682 casos.

Tal como lo indica la tabla N.º 87, durante el año 2019, la totalidad de casos resueltos, fueron a través de tres tipos de dictámenes: 1333 autos resolutivos equivalente al 47%, 1001 sentencias definitivas que representan el 35% y 530 trámites conciliatorios que corresponden al 18%.

Tabla 87. Casos resueltos en materia laboral según tipo de resolución en los juzgados a nivel nacional, Nicaragua, 2019

Circunscripción	Total de casos resueltos en el año 2019	Tipos de resoluciones			
		Auto Resolutivo	Sentencia Definitiva	Tramite Conciliatorio	Total
Las Segovias	227	114	95	18	227
Occidente	682	348	234	100	682
Managua	3029	N/D	N/D	N/D	3029
Oriental	493	130	272	91	493
Sur	385	187	126	72	385
Central	573	383	54	136	573
Norte	355	133	127	95	355
Caribe Norte	87	13	62	12	87
Caribe Sur	62	25	31	6	62
Total	5893	1333	1001	530	5893

NOTA: En el municipio de Managua, no se dispone de la desagregación del tipo de resolución.

Fuente: CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2019.

Al revisar la tabla N.º 88, se determina que en el periodo que corresponde al año 2019, las acciones más frecuentes sustanciadas en la jurisdicción laboral en el ingreso y resolución de

casos fueron por: pago de prestaciones sociales, ejecución de sentencias, indemnización por despido, reintegro, consignaciones y cotización (seguro social).

Tabla 88. Acciones más frecuentes en el ingreso y casos resueltos en materia laboral a nivel nacional, Nicaragua, 2019

Acciones	Ingreso	Resuelto
Pago de Prestaciones Sociales	3118	4118
Ejecución de Sentencia	1.078	477
Indemnización por Despido	415	387
Reintegro	254	93
Consignaciones	128	68
Cotización (Seguridad Social)	76	72

Fuente: CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2019.

Según la tabla N.º 86, en el año 2019 se contabilizaron 2626 casos que finalizaron en trámite, existiendo una disminución de 403 casos en comparación con la cantidad de causas en trámite al Inicio del año. Siendo Managua la ciudad con mayor cantidad de trámite 1395. La mayoría de circunscripciones redujo sutilmente

las cantidades de casos en trámite al final del año.

La tabla N.º 89 determina que durante el año 2019 el 67% de las circunscripciones incrementaron el índice de resolución, en comparación al año anterior.

Tabla 89. Índice de resolución en materia laboral según circunscripción, Nicaragua, 2017, 2018 y 2019

Circunscripción	Índice de resolución 2017	Índice de resolución 2018	Índice de resolución 2019
Las Segovias	0.98	0.76	0.77
Occidente	1.17	1.04	1.06
Managua	1.25	1.10	1.15
Oriental	1.43	0.75	1.24
Sur	1.14	1.00	0.98
Central	0.92	1.10	0.92
Norte	0.96	0.74	1.05
Caribe Norte	0.85	1.02	0.99
Caribe Sur	1.36	0.90	0.91

Fuente: CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2019.

Al observar la tabla N.º 90 el 78% de las jurisdicciones especializadas en materia laboral durante el año 2019, descendieron el índice de congestión, con respecto al año

2018, encabezado por las circunscripciones de Occidente y Oriente quienes registraron mayor nivel de descongestión.

Tabla 90. Índice de congestión en materia laboral según circunscripción, Nicaragua, 2017, 2018 y 2019

Circunscripción	Índice de congestión 2017	Índice de congestión 2018	Índice de congestión 2019
Las Segovias	1.52	1.82	1.93
Occidente	1.73	1.80	1.40
Managua	1.28	1.52	1.46
Oriental	1.22	1.78	1.19
Sur	1.22	1.31	1.21
Central	1.90	1.84	1.57
Norte	1.25	1.68	1.46
Caribe Norte	1.72	1.61	1.75
Caribe Sur	1.16	1.46	1.35

Fuente: CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2019.

El Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, tiene su sede en la Circunscripción Managua. Conforme a la tabla N.º 91 esta instancia inició

el año 2019 con 216 recursos en trámite, resolviendo 681 causas del trámite al inicio.

Tabla 91. Ingreso y resolución de recursos de Apelación en la Sala Nacional Laboral, Nicaragua, 2019

Trámite inicial	Resuelto del trámite inicio	% de resuelto de trámite al inicio	Ingreso	Resuelto del ingreso	% de resuelto del ingreso	Resuelto total	Trámite final
216	681	315	771	103	13	784	203

Fuente: CSJ - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística, 2019.

Al observar la misma tabla (N.º 91) en el año 2019 ingresaron 771 apelaciones, percibiéndose una ligera disminución en comparación al 2018, contabilizando 35 recursos menos. Con respecto

al resuelto del ingreso finalizaron 103 causas, equivalentes a 13% de resolución respecto al ingreso. Y como resultado final se resolvieron en su totalidad 784 causas.

3.9.8. Resultados de los procesos

En cuanto a los tipos de resoluciones dictadas en primera instancia, se obtuvo información de El Salvador y Honduras, con los siguientes resultados:

En la tabla 92 se muestra que, aproximadamente 2 de cada 10 resoluciones son condenatorias, es decir, que en ellas se ordena a la parte demandada el pago de las prestaciones reclamadas por las personas trabajadoras. Por otra parte, al menos en 1 de cada 10 resoluciones, la demanda es declarada inadmisibile, improponible o el juzgado se declara incompetente para conocer de ella, esto implica que la persona trabajadora puede volver a intentar ejercer su acción, pero en estos supuestos, pierde sus presunciones

legales y, por lo tanto, tiene menos posibilidades de obtener una sentencia favorable.

Es importante resaltar que, en relación con otras formas de terminación del proceso, se observa que al menos en 3 de cada 10 casos, la parte demandante (que generalmente es la persona trabajadora) desiste de su proceso, posiblemente porque logró llegar a un acuerdo extrajudicial con su empleador o porque se ve imposibilitada de continuar con el mismo.

Es importante mencionar que al menos 1 de cada 10 casos son conciliados en sede judicial y en el 3% de ellos, se logra un acuerdo extrajudicial, el cual es homologado ante la autoridad judicial correspondiente.

Tabla 92. Total Juzgados con competencia en materia laboral (Juzgados de lo Civil, de lo Laboral y de Primera Instancia con competencia mixta). El Salvador, 2018, 2019 y 2020

Año	Sentencias Definitivas Dictadas			Sentencias Interlocutorias con Fuerza de Definitiva				Otras Formas de Terminación				Conciliaciones	Total
	Absolutorias	Condenatorias	Otras	Inadmisibles	Improponibles	Incompetencia	Nulidades	Desestimamiento	Transacción Homologada	Reinstalo	Otras		
2018	1029	1376	168	451	351	142	43	2620	226	24	698	857	7985
	13 %	17 %	2 %	6 %	4 %	2 %	1 %	33 %	3 %	0 %	9 %	11 %	100 %
2019	1054	1477	132	396	263	138	29	2871	214	28	314	878	7794
	14 %	19 %	2 %	5 %	3 %	2 %	0 %	37 %	3 %	0 %	4 %	11 %	100 %
2020	117	209	12	56	59	23	0	360	12	3	46	127	1024
	11 %	20 %	1 %	5 %	6 %	2 %	0 %	35 %	1 %	0 %	4 %	12 %	100 %

Fuente: CSJ - Órgano Judicial - Dirección de Planificación Institucional, Unidad de Información y Estadística (2018, 2019 y 2020).

Al hacer este mismo análisis separando los juzgados con competencia especializada de

aquellos que no la tienen, para el año 2019, se obtienen los resultados siguientes:

Tabla 93. Movimiento Ocurrido en los Juzgados Competentes en Materia Laboral. CSJ. El Salvador. Año 2019.

Juzgado	Sentencias Definitivas Dictadas			Sentencias Interlocutorias con Fuerza de Definitiva				Otras Formas de Terminación				Conciliaciones	Total
	Absolutorias	Condenatorias	Otras	Inadmisibles	Improponibles	Incompetencia	Nulidades	(Desestimiento)	Transacción Homologada	Reinstalo	Otras		
Juzgados de lo Civil	190	173	14	43	41	52	0	198	0	0	145	90	946
	20 %	18 %	1 %	5 %	4 %	5 %	0 %	21 %	0 %	0 %	15 %	10 %	
Juzgados de lo Laboral	800	1177	113	320	197	64	29	2532	214	24	129	705	6304
	13 %	19 %	2 %	5 %	3 %	1 %	0.5 %	40 %	3 %	0 %	2 %	11 %	
Juzgados de Primera Instancia (mixtos)	64	127	5	33	25	22	0	141	0	4	40	83	544
	12 %	23 %	1 %	6 %	5 %	4 %	0 %	26 %	0 %	1 %	7 %	15 %	

Fuente: CSJ - Órgano Judicial - Dirección de Planificación Institucional, Unidad de Información y Estadística (2019).

Los datos revelan que el porcentaje de sentencias condenatorias es mayor en los Juzgados de Primera Instancia con competencia mixta, al mismo tiempo que el porcentaje de sentencias absolutorias es mayor en los juzgados de lo Civil. Los resultados sobre sentencias interlocutorias con fuerza definitiva, son similares en los 3 tipos de juzgados con competencia en materia laboral, salvo por el caso de las incompetencias, que son considerablemente menores en los juzgados de lo laboral, llegando al 1 %.

Un dato que resalta es el correspondiente a la terminación de los procesos a través del desistimiento, ya que en los juzgados de lo

Laboral estos representan el 40 % de todos los casos finalizados en el 2019, y es importante considerar que en estos casos no es posible saber la razón del desistimiento, este podría deberse al arreglo extrajudicial entre las partes, pero también al abandono del proceso por la carga que representa para las personas demandantes.

En Honduras, los datos revelan que las sentencias definitivas que declaran con lugar la demanda, superan considerablemente aquellas que la declaran sin lugar. De igual forma se observan porcentajes considerablemente bajos de desistimiento de los procesos.

Tabla 94. Juzgados de Letras en Materia Laboral. Resoluciones, Honduras, 2018, 2019 y 2020

Año	Resolución Definitiva										Total Resoluciones Emitidas
	Sentencias Definitiva			Otro tipo de Resoluciones emitidas							
	Con Lugar	Sin Lugar	Interlocutoria	Conciliada	Desistida	Retirada	Rechazada	Caducada	No Subsanada	Otras	
2018	1009	344	125	362	211	5	2	91	3	86	2238
	45 %	15 %	6 %	16 %	9 %	0 %	0 %	4 %	0 %	4 %	100 %
2019	1152	394	90	296	172	12	8	668	14	44	2850
	40 %	14 %	3 %	10 %	6 %	0 %	0 %	23 %	0 %	2 %	100 %
2020	340	106	32	67	19	0	0	8	0	3	575
	59 %	18 %	6 %	12 %	3 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %	100 %

Fuente: CSJ - Órgano Judicial - Dirección de Planificación Institucional, Unidad de Información y Estadística (2018, 2019 y 2020).

Tabla 95. Juzgados de Letras en Materia Laboral. Resoluciones, Honduras, 2019.

Año	Resolución Definitiva										Total Resoluciones Emitidas
	Sentencias Definitiva			Otro tipo de Resoluciones emitidas							
	Con Lugar	Sin Lugar	Interlocutoria	Conciliada	Desistida	Retirada	Rechazada	Caducada	No Subsanada	Otras	
Juzgado de letras especializado	773	300	98	215	162	1	0	55	0	76	1680
	46 %	18 %	6 %	13 %	10 %	0 %	0 %	3 %	0 %	5 %	100 %
Juzgado de letras con competencia mixta	236	44	27	147	49	4	2	36	3	10	558
	42 %	8 %	5 %	26 %	9 %	1 %	0 %	6 %	1 %	2 %	100 %

Fuente: Unidad de Estadísticas, CEDIJ.

3.9.9. Gratuidad o costo del proceso laboral

El art. 181 de la Constitución de la República de El Salvador, literalmente dice: “La administración de justicia será gratuita”, refiriéndose esto a todas las ramas del derecho salvadoreño, justificándose principalmente en el auxilio de la posición económica de las personas trabajadoras, lo que indica que, para la clase trabajadora no puede existir condena en costas, ni reclamo de daños y perjuicios.

Están exentos de pagos de derechos de registros, y de otorgamiento de documentaciones, en este caso aplicaría al momento de solicitar el trabajador por medio de la persona que ejerce su Defensa Pública Laboral, al Centro Nacional de Registro las Certificaciones de Escritura Pública de Constitución de las Sociedades demandadas, así como la Credencial de la Junta Directiva de la misma, con el fin de comprobar la existencia jurídica de la Sociedad y la personería del representante Legal, de conformidad a lo regulado en el art. 74 inc. 2 de la Ley de Registro de Comercio (Asamblea Legislativa, 1973), el cual estipula que: “Se prohíbe la prestación gratuita de servicios a cualquier persona natural o jurídica, salvo las exenciones establecidas en este arancel o en tratados internacionales; en consecuencia, quedan sin efecto las exenciones de pago de derechos de registro, establecidas por otra leyes” y art. 75 de la misma ley “Están exentos del pago de derechos de registro el Ministerio Público y las Municipalidades”, lo que significa, que a las personas trabajadoras, por sí solas, no se les extienden las certificaciones de documentos públicos, gratuitamente.

Asimismo, según la Constitución de la República y el Código de Trabajo, a las personas trabajadoras no se les puede exigir la aportación de fianzas, y la asistencia letrada es proporcionada por el Estado, de igual forma puede interponer su demanda sin necesidad de que se le requiera el acompañamiento de apoderado. La persona trabajadora, puede actuar por sí misma sin el riesgo de acarrear nulidades.

El art. 29 de la Constitución Política de la República de Guatemala, contempla que: “Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley [...] No se califica como tal, el solo hecho de que el fallo sea contrario a sus intereses y en todo caso, deben haberse agotado los recursos legales que establecen las leyes guatemaltecas”.

El art. 8 CT establece el principio de gratuidad para la justicia laboral. Además, el art. 11 CT establece la exención de impuestos, en los siguientes términos: “Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación con la aplicación de este Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o de previsión social. Igual exención rige para los contratos y convenciones de trabajo, sean individuales o de orden colectivo.”

De conformidad con la Constitución Política de Honduras: “la potestad de impartir justicia emana del pueblo y se imparte gratuitamente

en nombre del Estado, por magistrados y jueces independientes, únicamente a la Constitución y a las Leyes [...]” (303 Cn.). Además, el Proceso Laboral en Honduras, conforme a los principios bajo los cuales se rige, es de carácter gratuito. Ya el artículo 717 del CT menciona: “La actuación en los juicios del trabajo se adelantará en papel común, no dará lugar a impuesto de timbre, ni a derechos de secretaría y los expedientes, despachos, exhortos y demás actuaciones cursarán libres de porte por los correos nacionales.”

El art. 2 CPRT de Nicaragua, establece entre los principios en que estará fundamentado el proceso judicial laboral y de la seguridad social el de gratuidad, “consistente en que todas las actuaciones, trámites o diligencias del juicio, serán sin costo alguno”.

3.10 Principales y recientes modificaciones a la normativa en materia laboral de los países en estudio

A continuación, se expone brevemente la información sobre recientes ratificaciones de tratados internacionales de derechos humanos y reformas judiciales, significativas tanto por considerarse un avance como por identificarse como un retroceso, para la justicia laboral, especialmente para las mujeres trabajadoras.

Además, se rescatarán los principales avances y

retrocesos relativos a la aprobación o derogación de normativa especializada para las mujeres y sobre temas de interés como teletrabajo, violencia laboral, cuidados de la vida, etc.

De acuerdo a información proporcionada por la OIT, El Salvador ha ratificado 30 convenios y 1 protocolo, todos en vigor, de los cuales, 8 de ellos son fundamentales; 4 son convenios de gobernanza considerados como prioritarios y 18 convenios son técnicos³⁹.

En El Salvador, en los últimos tres años, no ha sido ratificado ningún convenio de gran relevancia en materia de protección de los derechos de las mujeres trabajadoras, pero sí existió una gran cantidad de reformas significativas al Código de Trabajo y leyes como la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, LIE (Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, 2011b), y la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, LEIV (Asamblea Legislativa de la República de El Salvador 2011c). En ellas, prescriben derechos especialmente para las mujeres, con lo cual se busca adecuar la legislación salvadoreña con los principios establecidos en los principales convenios que regulan los derechos de las mujeres tales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), o la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém Do Pará.

³⁹ Sitio web de la OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102835

Estos convenios dan paso a las reformas realizadas en los últimos tres años en el Código de Trabajo como lo son:

- Aprobación de la Ley de Regulación del Teletrabajo. Tiene como objeto promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas, autónomas y municipalidades, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación (DL N.º 600 del 19 de marzo del año 2020. DO N.º 123, tomo N.º 427 del 16 de junio del 2020).
- Reforma al Código de Trabajo. Se reformaron los arts. 29 y 123 CT, a fin de garantizar la igualdad salarial entre hombres, mujeres y personas con discapacidad que desarrollen actividades idénticas. (DL N.º 407 del 29 de agosto de 2019. DO N.º 176, tomo N.º 424 del 20 de septiembre de 2019).
- Reforma al Código de Trabajo. En el sentido que ninguna persona trabajadora perderá el derecho al aguinaldo por razones disciplinarias, inasistencias injustificadas al trabajo o cualquier otra causa, garantizándole así a las mujeres el derecho al aguinaldo. (DL N.º 479 del 6 de noviembre de 2019. DO N.º 222, tomo N.º 425 del 25 de noviembre de 2019).
- Reformas al Código de Trabajo. Modifica varias disposiciones legales, entre ellas el art. 30 adicionándose el ordinal 17, el cual establece: “Realizar cualquier distinción, exclusión o despido a todo trabajador o trabajadora a quien se le diagnostique y certifique por medio de las instituciones

oficiales relacionadas con el sector salud, el padecimiento de enfermedades crónicas incapacitantes que requieren controles médicos frecuentes y rehabilitación o que necesiten una atención técnica y médica especializada, previa validación de su médico tratante, quienes tendrán el derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que ha tenido antes de la emisión de la referida certificación médica, tomando en consideración lo dispuesto en los artículos 64 y 82 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo”. (DL N.º 244 de fecha 14 de febrero de 2019).

Asimismo, se reformó el art. 110, el cual hace énfasis en la mujer, y establece: “Se prohíbe a los patronos asignar a mujeres embarazadas, o que padezcan de enfermedades crónicas incapacitantes que requieren controles médicos frecuentes, rehabilitación o que necesiten una atención técnica y médica especializada, previa validación de su médico tratante, trabajos que requieren esfuerzos físicos incompatibles con su estado o enfermedad, a partir de su diagnóstico y hasta haber agotado el tratamiento respectivo, y finalmente se intercala el art. 308 los artículos 308-A y 308-B, el cual regula la estabilidad laboral que poseen las y los trabajadores con enfermedades crónicas incapacitantes”. (DL N.º 244 del 14 de febrero de 2019).

- Reforma al Código de Trabajo. Realiza cambios al artículo 113, referente a la protección de la estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez, el cual establece: “Desde que comienza el estado

de gravidez, hasta que concluyan seis meses posteriores al descanso postnatal, el despido de hecho o el despido con juicio previo, no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de estos haya sido anterior al embarazo; pero aun en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el período antes expresado, el cual se le denominará ampliación de la garantía de estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez. La mujer trabajadora al reincorporarse en sus labores luego del descanso postnatal deberá cumplir con sus deberes y obligaciones laborales, así como con su jornada laboral diaria, con el horario establecido y con todas las demás condiciones reguladas en el contrato de trabajo, evitando incurrir en una sanción disciplinaria. El incumplimiento por parte del patrono de la ampliación de la garantía de estabilidad laboral será sancionado con multa de tres a seis salarios mínimos mensuales vigentes del sector comercio y servicio. Lo anterior, sin perjuicio de los derechos reconocidos en este Código a la trabajadora embarazada". (DL N.º 41 del 28 de junio de 2019).

- Reforma al Código de Trabajo. Contiene la incorporación del art 1-a, y modifica las causales 5.a y 6.a del art. 29, para hacer efectivo el principio de igualdad de género en el ámbito laboral, garantizando la prevención de las conductas discriminatorias. (DL N.º 900 del 30 de enero de 2018).
- Aprobación de la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores. Tiene como objeto "regular las condiciones bajo las cuales

los patronos implementarán, en beneficio de los trabajadores, los servicios de salas cunas y lugares de custodia para las hijas e hijos de los trabajadores, ya sea en el lugar de trabajo o en lugar anexo e independiente, determinados por el patrono de cada empresa". (DL N.º 20 del 31 de mayo de 2018. DO N.º 112, tomo N.º 419 del 19 de junio de 2018).

Esta ley tiene como antecedente la resolución por medio de la cual se declara que existe la inconstitucionalidad alegada por los demandantes porque la Asamblea Legislativa ha diferido injustificadamente el cumplimiento del mandato constitucional previsto en el art. 42 inc. 2.º de la Constitución. La razón expresada por la Sala, fue que no se había emitido la normativa que regulara todo lo concerniente a la obligación de los patronos de instalar y mantener salas cunas y lugares de custodia para los hijos de los trabajadores. (Inconstitucionalidad 8-2015/16-2015/89-2016).

- Reformas a la LIE. Incorpora el art. 10-a, a la LIE, en el cual se regula la creación de Unidades Institucionales de Género en todas las Instituciones de la Administración Pública. (DL N.º 553 del 23 de enero del 2020. DO N.º 33, tomo N.º 426 del 18 de febrero del 2020).
- Reforma a la LEIV. Reformó el art. 51 de la LEIV, en la cual regula la Difusión de Pornografía, y establece una sanción con pena de prisión de cuatro a ocho años para quien realizara esa difusión. (DL N.º 321 del 8 de mayo de 2019. DO N.º 93, tomo N.º 423 del 23 de mayo de 2019).
- Reforma a la LEIV. Incorporó el art. 21 el inciso tercero, en virtud del cual las

instituciones de educación superior públicas y privadas, deberán sancionar las prácticas de discriminación y violencia de género, elaborar y aplicar sus respectivos protocolos de actuación para la atención de los casos de discriminación y violencia de género ejercidos contra las mujeres que forman parte de dichas instituciones. (DL N.º 383 del 18 de julio de 2019. DO N.º 157, tomo N.º 424 del 26 de agosto de 2019).

- Reforma a la LEIV. Modificó la definición de violencia laboral contenida en el art. 10, literal c). (DL N.º 451 del 24 de octubre de 2019. DO N.º 216, tomo N.º 425, del 15 de noviembre de 2019).

En materia jurisdiccional también han existido avances para las mujeres, con la creación de los Tribunales Especializados para una vida Libre de Violencia y Discriminación para las Mujeres, que constituyen una jurisdicción especial con la cual se debería dar respuesta inmediata a los casos de violaciones de derechos cometidas en contra de las mujeres (San Salvador, Santa Ana y San Miguel) y una cámara especializada, con sede en la ciudad capital, con competencias para conocer en los casos de:

1. Los asuntos que le sean remitidos por los juzgados de Paz en aplicación de los delitos establecidos en la LEIV;
2. Las denuncias y avisos con base en la Ley contra la Violencia Intrafamiliar, en los casos en que las víctimas sean mujeres, siempre que se trate de hechos que no constituyan delito y cuando no hayan prevenido competencia los juzgados de Paz de la jurisdicción en la cual hayan sucedido los hechos; y estos no resultaren en ilícitos más graves contenidos

en la LEIV;

3. La emisión, el seguimiento y la vigilancia de las medidas cautelares y de protección necesarias que aseguren la eficacia de los procesos y procedimientos administrativos y judiciales, que establecen: la LEIV, la LIE, y otras normativas aplicables a esta nueva jurisdicción; y,
4. Los delitos de discriminación laboral, atentados relativos al derecho de igualdad y violencia intrafamiliar, incumplimiento de los deberes de asistencia económica, desobediencia en caso de violencia intrafamiliar, todos del Código Penal siempre que fueren cometidos bajo la modalidad de violencia de género contra las mujeres. (DL N.º 286 del 25 de febrero de 2016, DO N.º 60, tomo N.º 411 del 4 de abril de 2016 y sus prórrogas: DL N.º 397 del 2 de junio de 2016, DO N.º 112, tomo N.º 411 del 16 de junio de 2016; DL N.º 575 del 20 de diciembre de 2016, DO N.º 240, tomo N.º 413 del 23 de diciembre de 2016; DL N.º 722 del 29 de junio de 2017, DO N.º 121, tomo N.º 415 del 30 de junio; DL N.º 792 del 28 de septiembre de 2017, DO N.º 181, tomo N.º 416 del 29 de septiembre de 2017).

Al consultar con las personas expertas en materia laboral, afirman que la Ley de Regulación del Teletrabajo no constituye un avance relativo a la protección de los derechos de las mujeres, lo cual es preocupante, ya que efectivamente esta modalidad de labores ha venido a impactar negativamente a la población femenina, ya que no existe una regulación que garantice la jornada laboral de ocho horas de trabajo estrictamente, tampoco regula lo relacionado

con los costos de producción de tal forma que sean responsabilidad de la parte patronal, ni establece mecanismos de conciliación entre el trabajo productivo y reproductivo, por tanto las mujeres trabajadoras están experimentando la misma violencia laboral y brecha salarial que enfrentan las trabajadoras a domicilio, puesto que los costos de producción en la mayoría de casos los asume la trabajadora (agua, energía eléctrica, internet, etc.) abonado a ello la responsabilidad del trabajo reproductivo que recae sobre ellas.

Esta opinión la comparten las defensoras en El Salvador, quienes afirman que con respecto a la Ley de Teletrabajo, no es una normativa que beneficie específicamente a las mujeres trabajadoras, ya que no existe armonización entre el trabajo y las responsabilidades familiares, por lo que los cuidados siguen siendo una sobre carga exclusiva para las mujeres.

Por otra parte, consideran que hay un importante avance jurisprudencial, en cuanto al desarrollo del derecho al salario, con la Sentencia de Inconstitucionalidad 143-2015, emitida por la Sala de lo Constitucional de la CSJ salvadoreña el 28 de febrero del 2020, por medio de la cual se declara que existe inconstitucionalidad por omisión al incumplir con el mandato constitucional establecido en los artículos 38 ordinal 2.º y 45 de la Constitución de la República, consistente en instituir por decreto ejecutivo las tarifas de salario mínimo para las personas trabajadoras del servicio doméstico.

En este sentido, ordena al Consejo Nacional del Salario Mínimo que, en un plazo de 12 meses,

elabore los pliegos tarifarios de salarios mínimos respectivos y los proponga al Órgano Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, para que emita el decreto ejecutivo que corresponda, con base en los siguientes criterios:

- “A. Lo dispuesto en el art. 38 ordinal 2.º Cn, de manera que las tarifas de salarios mínimos de los trabajadores del servicio doméstico deberán ser suficientes para cubrir sus necesidades normales y las de su hogar, con el orden material, moral y cultural. Esto significa que dicho salario deberá cubrir, cuanto menos, el costo de la canasta básica, entendida como el conjunto de alimentos básicos que conforman la dieta usual de una población en cantidades suficientes para cubrir adecuadamente las necesidades de todo individuo [...].
- B. Como no solo deben satisfacerse las necesidades “normales y las de su hogar, en el orden material”, sino también “en el orden moral y cultural”, también deberá considerarse que el salario cubra, además de la canasta básica, una cantidad que sea razonable para poder invertirla en actividades de educación, recreación, esparcimiento y desarrollo cultural y espiritual del trabajador y su familia”.
- En el literal C, refiere a las consideraciones realizadas por esa Sala sobre el salario y el salario mínimo, así como sobre las particularidades propias del trabajo de servicio doméstico.

En El Salvador algunas de las personas entrevistadas recomiendan que la LOFSTPS sea objeto de revisión, sobre todo, en lo referido a las cuantías establecidas como multas en los procesos de inspección de trabajo, puesto que

existe el inconveniente que esas sanciones económicas son considerablemente bajas, por tanto, debería reformularse ese marco sancionatorio. Una forma importante de poder reformularse es tomando en cuenta lo que establece la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, porque cuantifica las sanciones en salarios mínimos y esto hace que las sanciones sean mayores. Asimismo, determinaron que los procesos de ejecución de las sentencias administrativas de imposición de multas en materia de inspección de trabajo, suelen ser muy largos. Por tanto, habría que revisar también la Ley de Procedimientos Administrativos, para reformular o reformarse particularmente lo relacionado a los tiempos.

De igual forma, debe ser objeto de revisión el procedimiento de juicios de única instancia⁴⁰ determinado como un procedimiento especial en la legislación laboral salvadoreña ya que la cuantía establecida es obsoleta, es decir sin aplicación real.

Guatemala, en la actualidad, ha ratificado 74 convenios de la OIT en materia laboral, 8 que se consideran como fundamentales, 4 que son prioritarios y 62 que son técnicos, 64 están en vigor, 3 han sido denunciados (entendiendo que Guatemala retira su consentimiento sobre el tratado) y 6 han sido abrogados (es decir que se han ratificado nuevos tratados sobre el

tema).

Los 8 tratados fundamentales⁴¹, los cuales están en vigor actualmente, son los siguientes:

- Convenio sobre el trabajo forzoso (C-029).
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C-087)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (C-098)
- Convenio sobre igualdad de remuneración (C-100)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (C-105)
- Convenio sobre la discriminación (C-111)
- Convenio sobre la edad mínima (C-138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (C-182)

Por su parte, Guatemala cuenta con un Informe Nacional de Avances de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Guatemala 2019, firmado por la Secretaría Presidencial, en mayo del mismo año (Gobierno de la República de Guatemala - Secretaría Presidencial de la Mujer, 2019).

En el citado informe, además de mencionar la existencia de la legislación que denominan de primera generación, como son la Ley contra el delito de femicidio y otras formas de violencia

⁴⁰ Art. 425 CT: "Los juicios cuya cuantía no exceda de doscientos colones, se tramitarán aplicando el procedimiento establecido en los artículos siguientes..."

⁴¹ Sitio web de la OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667

contra la mujer y la Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas, se menciona la aprobación o reforma, entre 2014 y 2019, de las siguientes normas:

- Ley de búsqueda inmediata de mujeres desaparecidas (Decreto N.º 9-2016).
- Ley del banco de datos genéticos para uso forense (Decreto N.º 22-2017), que incluye el Registro Nacional de Agresores Sexuales (Renas).
- Ley Prohibición de matrimonio para las personas menores de 18 años (Decreto N.º 13-2017).
- Estandarización por el Mineduc, a nivel nacional de normas de conducta y sanciones disciplinarias, a través de la Normativa de Convivencia Pacífica y Disciplina para una Cultura de Paz en los Centros Educativos mediante Acuerdo Ministerial N.º 01-2011 y sus reformas, contenidas en los Acuerdos N.º 1505-2013 y 2718-2018. La normativa incluye acciones para prevenir el hostigamiento, acoso, intimidación, bloqueo social, manipulación o coacción.
- Ley de Fortalecimiento al Emprendimiento (Decreto N.º 20-2018).

Así, se mencionan algunas iniciativas de ley presentadas al Congreso para su aprobación, entre el 2017 y el 2018:

- Iniciativa de Ley 5285 para reformar la Ley del Sistema Nacional de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia.
- Iniciativa de ley 5243 que dispone aprobar la Ley para Prevenir y Sancionar la Violencia Obstétrica; 5280 que dispone aprobar

reformas a la Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas.

- Modificaciones al Decreto N.º 9-2009 con el objeto de tipificar el acoso sexual, grooming y sexting (seducción de niñas, niños y adolescentes y chantaje sexual respectivamente)¹⁸;
- Iniciativa de ley 5385 que dispone aprobar la Ley de Creación del Procedimiento para Delitos de Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.

Como puede observarse, no se encuentra evidencia de reformas específicas en materia laboral que promuevan los derechos de las mujeres, entre ellos a vivir una vida libre de violencia dentro del ámbito laboral, lo cual confirma una de las personas entrevistadas, quien afirmó, quien afirmó que las reformas más recientes corresponden al incremento de las multas establecida en el Código de Trabajo correspondiente a sanciones a los empleadores que no cumplan con las obligaciones establecidas en dicho Código, así como en los reglamentos laborales e incluso disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Por su parte, las defensoras de derechos entrevistadas señalan como un retroceso en la legislación laboral guatemalteca la aprobación del Reglamento correspondiente al Convenio N.º 175 de la OIT, Sobre el Trabajo a Tiempo Parcial (1994), ante lo cual, mencionan que han sido presentados procesos de inconstitucionalidad.

Efectivamente, la Corte de Constitucionalidad de Guatemala suspendió parcialmente el Reglamento del Convenio 175 de la OIT, sobre el

Trabajo a Tiempo Parcial, a través de resolución de fecha 2 de octubre de 2019, por medio de la cual se suspendió la vigencia de los artículos 2 y 4 del Acuerdo Gubernativo 89-2019 que contiene el Reglamento del Convenio citado, a partir de la acción de inconstitucionalidad presentada por movimientos sindicales.

Estos artículos "...establecen las definiciones de las jornadas de trabajo y de la remuneración de un trabajador contratado a tiempo parcial y estipulaciones que establecen que la remuneración se fija sobre una base horaria, no pudiendo ser inferior al salario mínimo fijado por hora para cada año". También ha sido cuestionada la constitucionalidad de otras partes del reglamento, relacionadas con la "...permisibilidad de la conversión de un trabajador contratado de tiempo completo a tiempo parcial o viceversa, y dicciones que establecen la jornada a tiempo parcial, el pago de las prestaciones proporcionales, la fijación sobre una base horaria y las modalidades de contratación..." (Deloitte legal, 2019).

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT, Honduras es miembro de este organismo desde 1919 a 1938 y desde el 1 de enero de 1955. En los registros de la OIT, este país actualmente tiene 26 tratados que están en vigor, 8 de estos convenios son fundamentales, 3 convenios son de gobernanza (Prioritarios) y 15 convenios son Técnicos.

La OIT en la base de datos sobre la Legislación

del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos, registra la siguiente normativa en cuanto a Igualdad de Oportunidades y de Trato, lo más recientes:

- Decreto N.º 231-2013 que dicta la Ley de fomento y Protección de la Lactancia Materna.
- Decreto Ejecutivo N.º PCM-028-2010 que aprueba en todas y cada una de sus partes como Política Nacional de la Mujer el "II Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2022(IIPIEGH)".
- Acuerdo Ejecutivo N.º 058-2008 por el que se dicta el Reglamento de la Ley de Igualdad de Oportunidad para la Mujer (OIT, 2014).

Honduras cuenta con el Instituto Nacional de la Mujer INAM, una institución autónoma, de desarrollo social y con rango de Secretaría de Estado, con personería jurídica y patrimonio propio, responsable de formular, promover y coordinar la ejecución y seguimiento de la Política Nacional de la Mujer, así como los planes de acción que la ejecuten y la integración de la mujer al desarrollo sostenible. Fue creada mediante el decreto N.º 232-98, del 30 de septiembre de 1998 y publicado en la Gaceta N.º 28798 del 11 de febrero de 1999.⁴²

Actualmente, entre sus logros está la creación de la Unidad de Género en la Secretaría de Seguridad y una propuesta en construcción, para la creación de una en el Poder Judicial.⁴³

Otro avance importante a destacar es la

⁴² Sitio web del Instituto Nacional de la Mujer, INAM de la República de Honduras. http://www.inam.gob.hn/web/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=116.

⁴³ Sitio web del Instituto Nacional de la Mujer, INAM de la República de Honduras. http://www.inam.gob.hn/web/index.php?option=com_content&view=article&id=15&Itemid=138

aplicación del Decreto N.º 34-2000, que contiene la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (Congreso Nacional de la República de Honduras, 2000). Específicamente en su capítulo IV, Igualdad de Oportunidades en el Trabajo y la Seguridad Social, siendo la encargada de velar y exigir que a trabajo igual corresponda salario igual, sin discriminación alguna, la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo establecido en el artículo 44 de dicha ley.

El artículo 46 de la misma ley, contempla una obligación del Estado de no permitir ninguna clase de discriminación basada en el género o en la edad que tenga el hombre o la mujer, con el fin de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la capacitación.

Las defensoras de derechos humanos hondureñas que fueron entrevistadas, no observan ningún avance reciente, en cuanto a la aprobación o derogación de normativa especializada para las mujeres, en temas como la regulación del teletrabajo, la prevención de la violencia laboral, el cierre de brechas salariales basadas en el sexo, o sobre los cuidados de la

vida.

Por el contrario, identifican algunos retrocesos en cuanto a los temas consultados, entre los cuales mencionan que en el contexto de la pandemia por la COVID-19, se han dado múltiples violaciones a derechos laborales con la aprobación de decretos legislativos como la Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores ante los efectos de la pandemia provocada por el COVID-19 (Congreso Nacional de la República de Honduras, 2020), según el cual, las empresas pueden suspender a las personas trabajadoras sin reconocimiento de salario, para ello el decreto establecía la obligación a la parte patronal de adherirse a este decreto a través de un formulario hecho por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social ⁴⁴.

Una de las defensoras relata que como organización de mujeres solicitaron información sobre cuántas empresas se adhirió a este decreto y las condiciones, contestando esa secretaría que la información se encontraba en línea, pero solo se publicó el nombre de la empresa, no así el tiempo y el personal que incorporó.

Este decreto dio la posibilidad a las empresas

⁴⁴ Art. 28 Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores ante los efectos de la pandemia provocada por el COVID-19: "Procedimiento: Las empresas que, debido a la Emergencia Sanitaria Nacional, se vean en la imperiosa necesidad de suspender los contratos de trabajo, deben notificar de forma electrónica a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS) a través de una nota, la decisión de acogerse a la presente Ley".

⁴⁵ Art. 27 Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores ante los efectos de la pandemia provocada por el COVID-19: Aportación solidaria temporal para los trabajadores: "Los trabajadores que sean objeto de una suspensión de contratos por causa de fuerza mayor derivada de la Emergencia Sanitaria Nacional, podrán recibir una aportación solidaria temporal, misma que podrá ser financiada de la siguiente forma: 1) Para los trabajadores que se encuentren afiliados al Régimen de Aportaciones Privadas (RAP), con las aportaciones que al efecto realice el Estado, el Sector Privado y el Régimen de Aportaciones Privadas (RAP). 2) Para los trabajadores que laboren en empresas acogidas al Régimen de Zonas Libres (Maquila), con las aportaciones que al efecto realice el Estado y el Sector Privado. En todos los casos el monto, plazo y forma de pago será determinado por las partes que financien la aportación solidaria temporal".

suscriptoras del mismo de hacer suspensiones por tres meses otorgando a las personas trabajadoras suspendidas un bono solidario de seis mil lempiras (2500 lempiras las empresas y 3500 el gobierno)⁴⁵, lo cual equivale aproximadamente a doscientos cincuenta dólares de los Estados Unidos de América.

El problema se agudizó, de acuerdo a lo expresado por expertas en justicia laboral, cuando pasados los tres meses las personas trabajadoras ya no recibieron ni bono, ni salario, alegando la parte empleadora que ese beneficio solo era por 3 meses como lo especifica este decreto, existiendo además empresas que solo hicieron efectivo el pago durante un mes. Asimismo, esta suspensión afectó su tiempo de antigüedad, puesto que a muchas personas trabajadoras no les reconocieron este tiempo para el pago de prestaciones de fin de año, lo cual fue avalado por la Secretaría de Trabajo, ya que su titular dio directrices al sector empresarial manifestando que podían cargar los días no trabajados a vacaciones y días feriados.

En consecuencia, ocurrieron despidos masivos incluyendo mujeres embarazadas y trabajadoras que tenían en proceso sus dictámenes de reubicación o de calificación de enfermedades profesionales, amenazándolas que si no aceptaban la carta de despido lo tomarían como abandono de trabajo. Abonado a ello durante este tiempo, la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social cerró sus instalaciones lo cual limitó el acceso a justicia de las personas despedida y suspendidas.

Otro aspecto que va en detrimento de los

derechos laborales, según las defensoras de derechos, es el teletrabajo, ya que para las mujeres ha significado una triple jornada (casa, trabajo, familia), con una jornada laboral flexibilizada (con un horario indefinido) y sin que las empresas garanticen los recursos materiales necesarios para la realización de las labores (energía eléctrica, señal de internet, equipos tecnológicos, etc.). Agregan que esta modalidad de trabajo ha significado una invasión a la vida privada de las personas trabajadoras.

En cuanto a la regulación del salario mínimo y la reducción de brechas entre mujeres y hombres, las defensoras reconocen que el sector maquilero es el que tiene el nivel de salario más bajo dentro de todos los rubros productivos del mercado laboral, el cual ha sido aprobado tripartitamente. Además, existe una importante discrepancia salarial entre el rubro de la maquila (poco más de 8500 lempiras) y la industria manufacturera nacional (más de 12,000 lempiras mensuales) existiendo una diferencia que supera los 3000 lempiras.

Esto pone en evidencia la falta de equidad entre estos rubros, situación que ha sido justificada por las autoridades, manifestando que la industria maquilera tendría beneficios sociales como préstamos solidarios, proyectos de vivienda, etc. aunque en la práctica, nunca les han otorgado tales beneficios a las personas trabajadoras. En este sentido relata que en Choloma hay un proyecto de vivienda pero opera solo para mandos medios del sector maquilero ya que las cuotas no están adecuadas a los salarios de la población obrera.

Nicaragua ha suscrito hasta la fecha 62

convenios con la OIT, de estos 48 están en vigor, 10 han sido denunciados, 3 han sido abrogados.

En los últimos tres años, el país no ha ratificado convenios o tratados internacionales a favor de derechos humanos de la población, pero es significativo mencionar la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, aprobado el 7 de octubre del 2012 y suscrito el 10 de enero del 2013, entrando en vigencia el 6 de octubre del 2013.

Este convenio no es exclusivo para la defensa de los derechos únicamente de las mujeres, aunque su injerencia es importante puesto que el trabajo doméstico remunerado es una rama de la actividad laboral desarrollada en más del 95 % por mujeres y en algunos casos por personas de la diversidad Sexual (Castillo, Alex, 2017).

Este convenio tiene por objeto la promoción y protección efectiva de los derechos de estas personas entre ellos el derecho a la libertad de asociación y libertad, sindical, a la eliminación del trabajo forzoso, a evitar la discriminación en el empleo, al otorgamiento de contrato escrito,

regulación de un salario mínimo, regulación de las condiciones de trabajo y prestaciones sociales adecuadas y a la protección frente a formas de abuso, acoso y violencia, entre otros derechos.

Con respecto a las reformas judiciales relativas a la justicia laboral y derechos humanos, la Comisión Nacional del Salario Mínimo (CNSM) en agosto del año 2019, convino de manera tripartita mantener los salarios mínimos aprobados en acta número 2 CNSM-23/0818, por medio del Acuerdo Ministerial ALTB-01-03-18 (BDS Asesores, 2019), siendo los siguientes rubros donde más incidencia tienen las mujeres:

- Electricidad, gas y agua; comercio, restaurantes y hoteles; transporte, almacenamiento y comunicaciones, el salario mínimo es de NIO 7660.52.
- Industria Manufacturera, el salario mínimo es de NIO 5615.75
- Servicios comunales, sociales y personales, el salario mínimo es de NIO 5854.99
- Micro y Pequeña industria artesanal y turística nacional, el salario mínimo es de NIO 4487.41.

IV. Principales problemas y deficiencias del sistema de administración de justicia laboral en la región

En este capítulo se presentan los problemas o deficiencias de la administración de justicia laboral detectados en ejercicios previos de investigación sobre justicia laboral en Centroamérica, analizando si estos han sido superados. También se presentan nuevos desafíos para la región.

4.1. La mora judicial

En El Salvador, se observa que los juzgados con competencia especializada, realizaron el 83.02% de la actividad jurisdiccional en materia laboral durante el período analizado. Lo cual significa que los juzgados con competencia en materia Civil y Mixta conocieron del 16.98% restante. Aunque la tasa de resolución es superada mínimamente por los juzgados de lo Civil, son los juzgados de lo Laboral especializados los que mantienen las tasas de Pendencia y Congestión más bajas, es decir, los que presentan menos problemas en cuanto a mora judicial.

En El Salvador continúan siendo los hombres, quienes en su mayoría, activan el sistema de Administración de Justicia para el reclamo de sus derechos laborales. Y las personas trabajadoras en su mayoría (93.25%) son representadas por el Ministerio Público a través de la PGR en sus Juicios Individuales de Trabajo.

En cuanto a los derechos reclamados, en El Salvador, aproximadamente en 8 de cada 10 procesos se reclama indemnización por despido

injusto; vacación y aguinaldo proporcional y vacación completa. Poco más del 1% de las mujeres acudió a la PGR para reclamar salarios no devengados por causa imputable al patrono caso trabajadora embarazada y prestaciones por maternidad.

En Guatemala, según la muestra y el período analizado, la actividad jurisdiccional en materia laboral, estuvo concentrada en los juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social (73%), es decir, que el 27% restante fueron tramitados en juzgados de Primera Instancia Mixtos con competencia en materia de Trabajo y Previsión Social.

Por su parte, las salas de Corte de Apelaciones de Trabajo y las salas de la Corte de Apelaciones Mixtas con competencia en materia de Trabajo y Previsión Social, conocieron, entre enero del 2018 y octubre de 2020, un total de 17 664 casos y recursos, de este total, el 86% fueron tramitados por una Sala especializada.

Al relacionar los casos ingresados y los resueltos en la Primera Instancia, es posible concluir que existe una mayor capacidad de resolución de los juzgados especializados (66% para todo el período analizado) en comparación con los mixtos (36% para todo el período analizado).

En Honduras, aproximadamente el 62% de la actividad jurisdiccional en materia Laboral se concentra en juzgados Especializados en la

primera instancia. Es importante resaltar que aproximadamente el 65% de la carga laboral de los juzgados Especializados recae en el Juzgado de Letras de Trabajo de Francisco Morazán, con competencia en materia laboral; con jurisdicción en todo el departamento de Francisco Morazán, como resultado de la fusión de los juzgados de Letras Primero y Segundo del Trabajo, de la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, departamento de Francisco Morazán.

En Nicaragua, para el período analizado, el índice promedio de resolución de los juzgados especializados en materia laboral, en primera instancia, paso del 93% registrado en el año 2018, al 100% registrado en el año 2019. El 51 % de los procesos se concentran en Managua.

Las acciones más frecuentes en el ingreso y resoluciones en materia laboral en Nicaragua son el pago de prestaciones sociales, ejecución de sentencias, indemnización por despido, reintegro, consignaciones y cotización (Seguro Social).

Aunque los datos no reflejan la presencia de una alta morosidad en la jurisdicción laboral, se percibe, la existencia de congestión o mora judicial, lo que ocasiona falta de garantía en el derecho a la pronta justicia debido al retraso en la resolución de procesos, puesto que la práctica judicial implica engorrosos, complejos y demorados tramites, lo que genera desánimo y deserción de las personas trabajadoras ante la búsqueda de justicia.

En Honduras el retraso en la resolución de procesos es una problemática latente en todas las instancias y en algunas ocasiones el

problema se incrementa puesto que un proceso puede tardar hasta 5 años en resolverse, a excepción del departamento de San Pedro Sula donde existe cumplimiento de plazos.

En El Salvador la justicia se administra de forma más expedita. Según las personas entrevistadas, un proceso ordinario que amerite enviar notificaciones por comisión a través de un juzgado de paz (siendo este uno de los supuestos que implica una mayor tardanza) podría demorar entre 6 y 9 meses, en la primera instancia y en la segunda instancia, puede demorar otros 6 meses. Inclusive para pronunciar que el recurso fue desierto y en Casación, puede tardar más de 1 año, lo cual implica más de 2 años en resolverse un caso que llegue hasta la última instancia.

En la actualidad, la falta de información de la parte actora, con respecto a datos como la dirección del lugar donde emplazar a la parte demandada, provoca necesariamente dilación de los procesos, ya que ante esta omisión los tribunales deben libran oficios a diversas entidades como a la superintendencia del sistema financiero, alcaldías, etc. a fin de verificar la existencia de otra dirección para poder hacer nueva citación, ya que el criterio establecido por al menos una de las cámaras de lo Laboral, no permite a los tribunales declarar inadmisibile la demanda por falta de este dato.

Asimismo, la tardanza en la tramitación de los procesos no se exceptúa de las instancias administrativas con competencia laboral, puesto que la falta de recursos humanos suscita la dilación de procedimientos, lo cual se agudizó en el contexto actual debido a la pandemia, en la

mayoría de países de la región. Y efectivamente en El Salvador el trámite de inspección laboral se duplicó en tiempo, es decir de 15 días pasó a 30 días para realizar esa gestión.

En Honduras existe mucho retraso y lentitud en la administración de justicia laboral desde que inicia en sede administrativa (en este país, la conciliación administrativa es un requisito de procesabilidad), hasta que termina con el procedimiento judicial, puesto que una demanda puede durar más de tres años en tramitarse.

En los casos de Salud y Seguridad Ocupacional en Honduras, el Instituto Hondureño de Seguridad Social puede demorar más de dos años en emitir un dictamen de reubicación de una persona trabajadora, luego deben esperar otro tiempo más para un dictamen de calificación de enfermedad profesional y después debe pasar otro tiempo más para que la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social notifique esos dictámenes a la empresa. En caso de incumplimiento debe iniciar el proceso judicial, el cual es muy tardío, siendo esta situación un verdadero problema para las mujeres trabajadoras, quienes ya no perciben el mismo salario por no llegar a las metas establecidas, debido a su condición de salud, y en caso de ser despedidas sus recursos económicos se ven más limitados, puesto que no pueden optar fácilmente a otro empleo.

Durante la cuarentena por la pandemia COVID-19, la situación de dilación se agudizó más ya que esta entidad solo resolvió el 3% de las solicitudes hechas por las mujeres trabajadoras referidas a dictámenes de reubicación laboral y calificación del daño físico o enfermedad

profesional según una defensora entrevistada.

La misma defensora determina que la dilación de los procesos laborales es una estrategia del gobierno y el sistema capitalista con el objetivo de desesperar y agobiar a la parte trabajadora, procurando así su desistimiento y renuncia de sus derechos laborales, es por ello que muchas personas trabajadoras terminan aceptando acuerdos injustos por debajo de las prestaciones que les corresponden puesto que la desesperanza de alcanzar la justicia y las necesidades económicas las obligan a ello.

4.2. Existencia de una ley procesal laboral autónoma

Actualmente, en El Salvador, es el Código de Trabajo el que regula tanto la parte sustantiva como la Procesal, tal como lo disponen los art. 379 y siguientes del mismo, otorgando el art. 602 la Supletoriedad al Código Procesal Civil y Mercantil en los casos que no se encuentren regulados en el Código de Trabajo. A mayo de 2021 existe un proyecto de Código Procesal de trabajo que aún se encuentra en estudio para ser aprobado.

Guatemala no cuenta con una ley procesal autónoma, ya que únicamente tiene un Código de Trabajo y para el área procesal, aplica de manera supletoria el Código Procesal Civil y Mercantil, haciendo así una integración de las leyes para el desarrollo del proceso laboral. De igual forma lo hace también El Salvador, ambos países tienen eso en común y carecen de una ley procesal laboral autónoma.

En Honduras, la Constitución Política, en su

Capítulo V del Trabajo, regula especialmente todas aquellas garantías de los y las trabajadoras y el Código del Trabajo se enfoca en las relaciones entre el capital y el trabajo, y las coloca sobre una base de justicia social, con el principal motivo de garantizar a la persona trabajadoras las condiciones necesarias para una vida normal y al capital una compensación equitativa de su inversión, pero no existe aún una norma procesal autónoma.

En Nicaragua se encuentra vigente el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua.

De acuerdo a la OIT, la aprobación de esta normativa es “la modificación más importante de la legislación laboral de Centroamérica de los últimos años que, se logró consensuar entre todos los sectores involucrados en la administración de justicia laboral, incluyendo las organizaciones sindicales y de empleadores...” (OIT, 2012)

Para la OIT, el nuevo Código tiene las siguientes ventajas (OIT, 2012):

- Introduce principios como oralidad, concentración, intermediación, celeridad, gratuidad y publicidad.
- Adopta el sistema de juicios orales en sustitución del escrito, con lo cual se simplifica el proceso y concentra los trámites judiciales en torno a una audiencia única.
- Promueve una mayor humanización de la justicia a través de la atención directa de los litigantes por parte de jueces especializados en audiencias públicas y transparentes

(principio de intermediación).

- Contribuye a reducir la mora judicial en los procesos laborales al acortar su duración.
- Propicia una mayor tutela de los derechos laborales y la creación de una cultura de cumplimiento, lo que fomentará la legalidad y la seguridad jurídica.
- Incluye un procedimiento de conciliación administrativa obligatoria, previa al trámite judicial, para los casos de menor cuantía, a cargo de personal capacitado y profesionalizado del Ministerio de Trabajo.

En El Salvador, Honduras y Guatemala se constató la **inexistencia de una normativa procesal autónoma** que desarrolle y determine con propiedad la parte procedimental de la jurisdicción laboral, desde la influencia y tutela de sus propios principios rectores inspirados a partir del derecho social. Considerando que el proceso laboral constituye un aspecto substancial en la construcción de garantías jurisdiccionales efectivas para los derechos de las personas trabajadoras.

Solo Nicaragua cuenta con el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social como una ley de procedimientos laborales autónoma de recién data. En El Salvador y Honduras se han realizado esfuerzos al respecto con la existencia de anteproyectos de leyes procesales de trabajo en estudio, pese a ello, su proceso de aprobación permanece estancado y en Guatemala no hay avances en referencia a ello.

En este sentido, especialistas en derecho laboral de El Salvador, expresan la necesidad

de contar con una norma procedimental autónoma que dé certeza y claridad sobre todo en la interpretación y valoración de la prueba, así como acerca de otras garantías que puedan resultar del trámite del proceso, como el establecimiento de medidas cautelares y de protección.

Expertas de Honduras manifestaron que la inexistencia de una ley procesal laboral autónoma, permite la aplicación supletoria del Código Procesal Civil, lo que trae como consecuencia resoluciones y fallos en todas las instancias, con influencia de principios del derecho privado más que del social, lo cual también fue confirmado por las personas salvadoreñas entrevistadas. De ahí la importancia de separar la ley adjetiva de la sustantiva, para lograr mayor independencia normativa, sin olvidar su complementariedad, ya que el derecho sustantivo dispone lo que es justo y el adjetivo el modo de hacer justicia.

4.3. Justicia laboral especializada en todas las instancias hasta la casación

En El Salvador no existe una jurisdicción laboral especializada a pesar que el art. 6 y 20 LOJ, establecen una cierta jurisdicción especializada al crear nueve juzgados de lo Laboral y dos Cámaras de la misma jurisdicción. Al mismo tiempo se faculta a jueces de Primera Instancia y juzgados de lo Civil para que conozcan de procedimiento laborales, en consecuencia, al tener más competencia civil y mercantil, dichos juzgados no podrían abarcar el carácter social y humanista que tiene el derecho laboral, mismo caso ocurre en las Cámaras y Sala de lo Civil ya que estas tienen competencia en varias materias

y no únicamente en la laboral.

Lo mismo sucede en Guatemala, donde si bien es cierto, existen al menos 24 juzgados de primera instancia y 5 salas de Apelaciones, todos especializados en materia laboral, también se ha otorgado competencia mixta, incluida la laboral a por lo menos: 342 juzgados de Paz, 10 juzgados de Primera Instancia Ramo Mixto, 2 juzgados Pluripersonales de Primera Instancia Ramo Mixto, 7 juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia, 7 juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia Pluripersonal, 1 Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo y 1 Juzgado Pluripersonal de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo todos de primera instancia, así como 13 salas regionales mixtas de la Corte de Apelaciones.

También comparte esta misma realidad Honduras, país donde una de las principales deficiencias que no se han logrado superar, es la inexistencia de jurisdicciones especializadas en todas las instancias, esto se observa en las Cortes de Apelación, de la cuales solo dos son Cortes de Trabajo y los juzgados de letras que son mixtos, es decir que dichos tribunales conocen de diferentes materias, además de la materia Laboral, es un camino que falta mucho por recorrer.

En Honduras, actualmente el Poder Judicial, por medio de lo que denomina Plan para la Erradicación de la Mora Judicial (Poder Judicial de la República de Honduras, 2016), está depurando esta situación, en ese documento se menciona que el derecho fundamental a la

tutela judicial efectiva exige la materialización de cuatro condiciones necesarias para su ejercicio:

- 1) El acceso a la justicia, sin obstáculos que pudieran impedirlo,
- 2) El derecho a un debido proceso judicial,
- 3) El derecho a obtener una sentencia de fondo racional y justa, en un tiempo razonable; y,
- 4) La garantía de que la sentencia se cumpla, es decir, la ejecutividad del fallo.

Agregando que la mora judicial indiscutiblemente rompe con los presupuestos de la tutela judicial efectiva, actúa como barrera para garantizar ese derecho y dicha ruptura puede llegar a derivar en una denegación de justicia.

En Nicaragua, de conformidad con el art. 6 del CPR, los Órganos jurisdiccionales en materia laboral son: El Tribunal Nacional Laboral de Apelación y los juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social.

El mismo artículo señala que estos órganos “serán atendidos por jueces, juezas, magistrados o magistradas especializados en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, seleccionados en base a sus méritos y conocimientos por concurso público, entre otros requisitos, de acuerdo a lo establecido en la Ley N.º 260, “Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua”, publicada en La Gaceta, DO N.º 137 del 23 de julio de 1998 y en la Ley N.º 501, “Ley de Carrera Judicial”, publicada en La Gaceta, DO

N.º 9, 10 y 11 del 13, 14 y 17 de enero de 2005”.

A partir de la Ley de Reforma y Adiciones a la Ley N.º 260, Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, la cual fue publicada en la Gaceta DO el 24 de marzo de 2011, el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones se convirtió en el único órgano de apelaciones en materia laboral de Nicaragua. Se presenta como el máximo Tribunal garante de la jurisdicción laboral, en donde no existe la Casación.⁴⁶

Uno de los principales obstáculos que existen para garantizar una verdadera especialización de la justicia laboral en los países analizados es el funcionamiento y cumplimiento de la normativa sobre la carrera judicial.

En El Salvador, el mecanismo de ingreso escalafonario a la carrera judicial, tal como está normado y aplicado, no contribuye a garantizar el acceso de personal especializado dentro de la jurisdicción laboral tanto especializada como mixta.

De acuerdo al art. 15 LCJ, las personas que aspiren a cargos de magistraturas de Cámara de Segunda Instancia, judicaturas de Primera Instancia y judicaturas de Paz, deben someterse a procedimientos de selección técnica, los cuales deben ser públicos, garantizar la objetividad de la selección, la igualdad de oportunidades entre las personas aspirantes, así como la idoneidad de las personas seleccionadas.

⁴⁶ Sitio web del Poder Judicial de la República de Nicaragua. <https://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/resena.asp>.

Estos procedimientos comprenden concursos y el paso por la escuela de capacitación judicial, este último requisito puede ser omitido, si las personas aspirantes, con sus atestados o el resultado de los concursos, garantiza su idoneidad. Además, el art. 17 de la citada ley, establece que el ingreso debe hacerse de forma escalonada, pero abre la posibilidad que apliquen personas que aún no han ingresado a la Carrera Judicial.⁴⁷

Personas expertas señalan que los procesos de selección de personal para ocupar plazas en la judicatura de primera instancia, con jurisdicción en materia laboral, se realizan sin determinar cómo pre requisito la experiencia en la materia, ni estipular un proceso de especialización de las personas ascendidas, pese a que existe una escuela de capacitación judicial para preparar y especializar personal interno que puedan ascender en la carrera judicial.

En la práctica, se ha ascendido a personas que ocupaban puestos en la judicatura de Paz, hacia la primera instancia de la jurisdicción laboral, sin que cuenten con la experticia en la materia, ya que, la judicatura de Paz no tiene jurisdicción laboral, salvo actos de comunicación. Esta situación no se observa en los ascensos a las Cámaras, ya que actualmente se han nombrado

personas juzgadoras que provienen de la jurisdicción laboral, por tanto, se ha tomado en cuenta la especialización.

Una de las personas entrevistadas señaló que actualmente hay varias judicaturas de lo laboral ocupadas por jueces o juezas suplentes, lo cual se constató con la información disponible en el Portal de Transparencia del Órgano Judicial, como es el caso del Juzgado Primero y Tercero de lo Laboral de San Salvador y el Juzgado de lo Laboral de Sonsonate, esta última juzgadora se ha desempeñado como suplente por aproximadamente cuatro años.

Esta problemática podría estar relacionada con la aplicación del Manual de Selección de magistrados/as y jueces/zas del Consejo Nacional de la Judicatura (CNJ – Unidad Técnica de Selección, 2017), en el cual se establece que para acceder a judicaturas de primera instancia, como lo son los juzgados de lo laboral, debe realizarse una convocatoria cerrada, como la que establece el art. 13⁴⁸, lo que implica que las personas aspirantes deben encontrarse ya dentro de la carrera judicial, es decir, ser jueces o juezas de paz, de cuarta categoría, por tanto, los procesos de selección son por concursos cerrados, este criterio rompe con la especialidad de la jurisdicción según la materia.

⁴⁷ Art. 18 Ley de la Carrera Judicial: Ingreso Escalonado. “El ingreso a la carrera deberá hacerse en las categorías inferiores de las respectivas clases. Sin embargo, si alguien llena los requisitos particulares para un cargo, podrá optar a éste y someterse a los correspondientes procesos de selección. En igualdad de resultados se preferirá a quien ya se encuentre dentro de la Carrera”.

⁴⁸ Art. 13 inc. 4 del Manual de Selección de magistrados/das y jueces/zas: “La convocatoria cerrada se aplicará en el siguiente caso: Cuando el Consejo Nacional de la Judicatura a través de su Unidad Técnica de Selección convoque a concurso cerrado de méritos exclusivamente a magistrados/das, jueces/zas, propietarios/rias que tengan interés en optar a la plaza vacante. La convocatoria cerrada se aplicará en el proceso de selección para promociones, ascensos y traslados”.

Efectivamente, el art. 30 del citado manual, establece que: “El proceso para promociones, ascensos y traslados, da preferencia a quienes ya son jueces/zas para optar a promociones, ascensos y traslados, en cumplimiento al artículo 23 de la Ley de la Carrera Judicial.”

Mientras que el art. 32 del mismo manual, señala que: “Si de la fase de verificación curricular de la convocatoria cerrada resultare el número suficiente de aspirantes para integrar la terna, el Consejo cumplirá todas las fases del procedimiento e integrará la terna. Si no se logra el número para integrar la terna, porque no participan suficientes magistrados/das, jueces/zas o porque éstos no reúnen los requisitos de la plaza vacante, el Consejo, mediante convocatoria abierta llamará a concurso de méritos a jueces, juezas, abogados y abogadas de la República que reúnan los requisitos correspondientes y agotadas todas las fases del procedimiento, posterior a la convocatoria abierta, integrará la terna...” Esta disposición es coherente con lo que establece el art. 13 inc. 3 literal b) del Manual de Selección, puesto que siempre cabe la posibilidad de abrir la convocatoria.⁴⁹

A juicio de una de las personas entrevistadas, deberían de privilegiarse los concursos públicos abiertos para el ingreso a la jurisdicción de primera instancia en materia laboral, es decir, que las personas aspirantes puedan ser

abogados/as en el libre ejercicio, suplentes, jueces y juezas de paz, tomando en cuenta su experiencia, conocimientos y especialización según materia.

Esto sería algo similar a lo que se requiere dentro del proceso de selección para jurisdicciones especializadas de reciente creación (art. 34 del Manual de Selección de magistrados/as y jueces/zas del CNJ). Esta propuesta se justifica al comprender, como ya se mencionó antes, que la Judicatura de Paz, que sería la llamada a suplir de personas aspirantes a la jurisdicción laboral, no proporciona la experticia necesaria para especializarse en esa materia.

En la Sala de lo Civil, máximo tribunal en materia laboral, las convocatorias para integrar los equipos de personas colaboradoras no son del conocimiento público, lo cual dificulta la participación de personal especializado, por ejemplo, proveniente de la primera y segunda instancia de la jurisdicción laboral. Además, se señala la necesidad de generar procesos técnicos de selección que incluyan criterios de experiencia y especialización en el área para los ascensos y promociones del personal. Se reconoce que la estabilidad laboral del personal dentro de la jurisdicción laboral, es garantizada, además, se han realizado mejoras considerables en la remuneración de las personas juzgadoras en todas las instancias.

⁴⁹ Art. 13 del Manual de Selección de magistrados/das y jueces/zas: “...La convocatoria abierta se aplicará en los siguientes casos: [...] b) En el proceso para promociones, ascensos y traslados, cuando en una primera convocatoria cerrada y luego de la verificación curricular, no se logra el número para integrar la terna, porque no participan suficientes jueces/zas o porque éstos no reúnen los requisitos de la plaza vacante...”

En el caso de Honduras, las personas entrevistadas coinciden en afirmar que el ingreso a la Carrera Judicial no se realiza a través de un proceso transparente y serio, que contemple requisitos de capacidad, respaldado con un currículo adecuado de las personas aspirantes, lo cual afecta la independencia judicial.

En su informe de país, la CIDH analiza la situación de la independencia judicial en Honduras, haciendo las consideraciones siguientes (OEA – CIDH, 2019):

- Ausencia de suficientes garantías de independencia de los órganos de control de jueces y juezas, debido a que continúa prevaleciendo un excesivo control por parte de la Corte Suprema y su Presidencia tanto en el sistema de nombramiento como de remoción de jueces y juezas. En este sentido, la CIDH considera que, a raíz de la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de Honduras de marzo de 2016, mediante la cual declaró inconstitucional la Ley de la Carrera Judicial, todas las decisiones administrativas, como nombramientos y destitución del cargo competen al Presidente de la Corte Suprema de Justicia. Agrega que, al ser la Ley de Carrera Judicial (1980) la norma aplicable de forma temporal, se sigue utilizando un procedimiento disciplinario que no respeta las garantías judiciales (Párrafo 84).
- El Consejo de la Carrera Judicial al amparo de la Ley de 1980, no constituye un órgano autónomo e independiente en virtud de su carácter como órgano auxiliar y dependiente de la Corte Suprema, tal como señaló la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su Sentencia del caso López Lone y Otros contra

Honduras.

- Las disposiciones en la Ley de la Carrera Judicial y su Reglamento, respecto de la imposición de sanciones a jueces y juezas, es ambiguo al brindar “excesiva discrecionalidad” al ente encargado de imponerlas, lo cual también fue señalado en la Sentencia López Lone y Otros contra Honduras de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- En la práctica, los jueces y magistrados no cuentan con un régimen que les asegure estabilidad y posibilidades de progresión profesional, lo cual condiciona su actuación y limita su independencia. En el informe se apunta que, en algunos casos, los concursos de selección son considerados “una ficción, una garantía ilusoria; es decir, meramente formales” (el informe de la CIDH cita información presentada por CEJIL correspondiente al período 2017-2018, a ser utilizada como insumo en el marco de la visita in loco en Honduras del 30 de julio a 4 de agosto de 2018, pág. 4).
- Con respecto a los juzgados de lo civil, penal, laboral, familia, niñez, entre otros, prevalece la práctica de nombramiento de interinos y fuera de concurso u oposición, donde la relación con funcionarios del Poder Judicial juega un papel determinante. La Comisión considera que también estos juzgados deben de contar con un proceso de nombramiento de jueces similar al de los jueces anticorrupción y antiextorsión, a partir de un concurso objetivo basado en méritos y capacidades.

En este mismo sentir se expresan las personas entrevistadas, quienes señalan una serie de

vicios que ponen en riesgo la independencia judicial y la especialización en materia laboral, algunos son:

- Falta de transparencia en el ingreso a la carrera judicial. En cualquier materia, los jueces y juezas no ingresan a través de un concurso transparente, basado en sus méritos.
- No existen procedimientos claros en cuanto a los ascensos.
- El tema de las remuneraciones es arbitrario, puesto que no existe un escalafón, que establezca criterios como la antigüedad.
- Falta de regulación adecuada sobre traslados de personal, puesto que anteriormente se regían por la Ley de Consejo de la Carrera Judicial, la cual, como ya se mencionó, fue derogada a través de un recurso de inconstitucionalidad y volvió a tener vigencia la Ley de Carrera Judicial de 1980, la cual ha sido examinada y señalada como obsoleta y con muchos vacíos legales por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la sentencia López Lone contra Honduras.
- Utilización arbitraria de la reglamentación sobre procesos disciplinarios, por lo tanto, no existe una norma que les permita defender su estabilidad laboral.
- Concentración de poder y control en la Corte Suprema de Justicia, al tener funciones no solamente jurisdiccionales, sino también administrativas, es decir, la función de nombrar, despedir y disciplinar a jueces y juezas, lo cual pone en riesgo la independencia judicial.

En Guatemala, las personas entrevistadas consideran que la normativa que regula la Carrera Judicial, es adecuada, pero, el

proceso de selección de personas aspirantes a una judicatura no es siempre apegado a esa normativa, ya que el ingreso no es por mérito y capacidades, si no que requiere de influencias. Pese a ello, consideran que la remuneración de las personas que laboran para el poder judicial es adecuada, puesto que cuentan con 18 salarios al año y gozan de estabilidad en las plazas, sobre todo los jueces y juezas.

La existencia y acceso a programas permanentes de formación para operadores/as de justicia laboral, en El Salvador, las personas entrevistadas consideran que en materia de derechos humanos, género y aplicación de convenios internacionales, son las oenegés especializadas en la materia, como ORMUSA, las que imparten capacitaciones de calidad, desde una metodología práctica que permite comprender los contenidos aplicados al quehacer judicial, así como la toma de conciencia sobre la importancia de su uso e implementación dentro de los procesos laborales, por ejemplo, en materia de medidas cautelares o medidas de protección con el enfoque de género.

Sobre la Escuela de Capacitación Judicial del CNJ, se valora que, a partir del año 2016, ha mejorado la oferta y continuidad de los procesos formativos en materia laboral. También se señala que la oferta sobre derechos humanos, derechos laborales y género, es escasa, lo cual responde a la falta de personal especializado en la materia, puesto que se desarrollan desde una metodología abstracta, sin lograr la integración entre género y derecho laboral. Defensoras en El Salvador coinciden con esta coincide con esta opinión, al afirmar que con

respecto a la especialización en materia laboral no existen muchas opciones en la Escuela de Capacitación Judicial, por tanto, hace falta procesos formativos actualizados en la materia, y agregan que también es necesario actualizar la metodología que se emplea en los procesos de evaluación de las personas que integran las sedes jurisdiccionales.

Por tanto, se considera que el aporte de las organizaciones de mujeres es muy valioso, principalmente después de las reformas que ha experimentado el Código de Trabajo salvadoreño, específicamente en su art. 1 A⁵⁰, el cual establece la aplicación obligatoria de la LEIV, LIE y demás estándares jurídicos de protección de las mujeres. Así mismo, estos cambios han repercutido en la apertura de algunas personas juzgadoras, con respecto al enfoque de género, porque anteriormente existía renuencia y apatía al respecto.

Defensoras en El Salvador afirman que desde las organizaciones se promueve un conocimiento más integral, reconociendo que el derecho laboral es parte fundamental de los derechos, a fin de que las personas aplicadoras de justicia puedan identificar otros aspectos de violencia o discriminación que podrían estar ocurriendo dentro de las relaciones de trabajo y logren integrar la normativa internacional como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida por sus siglas en inglés como CEDAW)

y la Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Conocida como Convención de Belém Do Pará).

Así mismo manifestaron que en estos últimos años el CNJ le apuesta a un proyecto cognitivo mas integral de las normas, para incluir en su contenido curricular temas como la violencia laboral y no solo abordar tópicos desde la relación contractual laboral, es decir, que se persigue la existencia de un conocimiento más innovador, más apegado a la realidad a través de la transversalización del enfoque de género en la currícula.

Efectivamente, una de las personas entrevistadas resalta que, en la normativa de protección para las mujeres, existe mucho desconocimiento, lo cual dificulta la integración de la normativa y las interpretaciones sistemáticas, pese a que el Código de Trabajo ha sido reformado con respecto a la interpretación de esta ley de conformidad con la LEIV y LIE. Ante ello, recomienda que, para minimizar este inconveniente, no solo se deben hacer acciones de concientización al personal de todas las instituciones públicas, tanto judiciales como administrativas, sino también de capacitación técnica a través de casos prácticos que ayuden a dirimir conflictos de normas, conflictos de competencias, etc., comenzando con jueces y juezas.

⁵⁰ Art. 1-A CT: "...la interpretación y aplicación de este código deberá realizarse de manera integral y en armonía con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Igualdad, Equidad, y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, y demás legislación aplicable, que protegen los derechos humanos de las mujeres".

Todo el personal que integra la jurisdicción laboral recibe capacitación especializada en esa área, la cual es brindada por la Escuela de Capacitación Judicial del CNJ. Aun así, y de acuerdo a una de las personas entrevistadas, no es suficiente la cantidad de cursos impartidos, puesto que solamente son convocadas dos personas de cada oficina judicial en cada proceso formativo y como resultado, el personal debe esperar aproximadamente dos años para ser convocado a esos procesos.

Para el acceso a la capacitación técnica especializada que brinda el CNJ al personal que integra la jurisdicción laboral, se identifican los siguientes obstáculos:

- Ausencia de una oferta sistemática de capacitación y actualización de contenidos.
- Falta de personal especializado en el tema de derechos humanos, género y derechos laborales, desde una metodología práctica, que facilite la aplicación de los contenidos en el quehacer judicial.
- La no existencia de un proceso de inducción o de formación básica, para el personal de nuevo ingreso a partir de la especialización de la jurisdicción.

Desde los juzgados de lo laboral hay diversas dificultades para que el personal pueda asistir a procesos de formación continua, aun cuando haya convocatoria, entre ellos se mencionan:

- La sobrecarga laboral, lo cual limita la disposición y motivación de las personas a asistir.
- La dificultad para nombrar apoyos interinos durante el tiempo de capacitación, porque la CSJ no permite estos nombramientos ni siquiera para cubrir a jueces y juezas, consecuentemente cuando asisten a capacitaciones se suspenden todas las audiencias agendadas durante ese tiempo, lo cual retrasa más el trabajo, ya que en un día laboral se celebran aproximadamente 12 audiencias, entre conciliaciones, declaración de partes y de testigos, entre otras.
- Carencia de equipo y tecnología necesaria para recibir formación en línea.

La única posibilidad de hacer nombramientos interinos es a través de un permiso sin goce de salario de la persona que lo solicita, ya que la Ley de Salario Asueto, Vacaciones y Licencia de los Empleados Públicos (Asamblea Legislativa, 1940), permite desde un día hasta dos meses sin goce de salario y en caso de enfermedades la ley solo autoriza nombramientos interinos a partir de 16 días de incapacidad⁵¹, por lo que si son menos días no se puede hacer nombramiento, lo anterior genera más carga laboral para las demás personas, porque deben solventar el trabajo más urgente.

Cuando se trata de plaza única, la ley antes citada, permite nombramientos por los días de incapacidad de acuerdo con su art. 15 N°

⁵¹ Art. 16° de la Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos de El Salvador: "En los casos de licencia por los motivos comprendidos en los números: 1), 2), 5) y 6) del Art. 5° reformado, no se nombrará sustituto durante el tiempo de la licencia a menos que concurra una de las circunstancias siguientes: 1) que la licencia sea mayor de quince días".

2. De igual forma, esta ley determina que no pueden realizarse nombramientos interinos en aquellos juzgados que tienen equipos conformados por más de 10 personas (art.16 N° 2), aunque las plazas sean diferentes y esto causa inconvenientes, pues no todas las personas están realizando la misma función, por ejemplo, un notificador no va a cubrir a un resolutor o viceversa por tanto este es no es un criterio acertado.

La carga laboral, definitivamente, constituye un importante obstáculo para el acceso a formación especializada. De acuerdo con información brindada por una persona entrevistada, el CNJ antes de enfrentar la pandemia COVID-19, implementó un proceso formativo con una metodología semipresencial, lo cual es favorecedor, así como lo puede ser el establecer capacitaciones por la tarde o promover procesos de especialización en línea.

Para que este mecanismo de enseñanza-aprendizaje sea realmente efectivo, es necesario superar los obstáculos que dificultan el acceso a capacitaciones virtuales, para ello es preciso dotar al personal del equipo tecnológico e informático adecuado (computadoras con cámaras y micrófonos) y señal de internet sin restricciones para el acceso a la formación. Por ahora, ante la falta de estos recursos, el personal hace uso de sus propios dispositivos.

Por su parte, según información brindada por representantes de la institución, el personal de la PGR cuenta con procesos de capacitación en materia laboral en dos vías, por un lado, tienen acceso a la capacitación que brinda el CNJ a través de la Escuela de Capacitación Judicial,

donde involucran, no solo a personal de la PGR, sino también al MTPS, pero las capacitaciones que reciben los jueces y juezas son exclusivas, es decir, la posibilidad de involucrar al personal de defensoría pública o de alguna otra institución en estas últimas no es muy marcada.

Así mismo comentaron que la PGR realiza un trabajo de auditoría interna, con la cual se logra identificar las necesidades existentes con respecto a capacitación y formación del personal, a partir de ello se incide en el centro de formación de la institución, para abordar las temáticas a fortalecer, así mismo se promueven convenios con instituciones de la sociedad civil como ORMUSA, para procurar diplomados y procesos formativos sobre los derechos de las mujeres, derecho sustantivo hasta temas relacionados con procesos de Casación, Amparo, Ejecución de Sentencia, entre otros, lo cual se aborda de forma transversal con derechos humanos y género, es decir, tomando en cuenta la particular protección de las mujeres trabajadoras y población que se encuentra en situación de vulnerabilidad.

Agregan que, actualmente, hay necesidad de fortalecer técnicas de litigación oral, el conocimiento de decretos legislativos y ejecutivos que se crearon a partir del confinamiento (por la COVID-19), puesto que es necesario llevarlos a la práctica, así como de la normativa internacional, incluyendo la proveniente de la OIT, y la del Sistema de Protección Universal y Regional de Derechos Humanos.

Afirman que, como institución, siempre han tratado que el personal mantenga la

especialización a través de procesos de formación, con actualizaciones constantes con enfoque de derechos humanos y con la transversalización de género, niñez, medio ambiente, etc. En este sentido, afirman que actualmente se está desarrollando un curso de especialización en materia de mediación y conciliación, donde participa el 90% del personal de defensoría laboral.

Por otra parte, señalan la necesidad de especialización en materia laboral de las personas administradoras de justicia con competencia mixta, ya que conocen de gran parte de la jurisdicción del trabajo, por tanto, debe reforzarse con especial énfasis la capacitación en derecho laboral de estas personas, mientras no se despliegan las instancias jurisdiccionales laborales en lo nacional. Esta gestión garantizaría la aplicación de los principios del derecho laboral, así como de criterios de resolución y la valoración de la prueba desde un enfoque de derecho social. Al mismo tiempo recalcan la necesidad de hacerse un mayor control de constitucionalidad y de convencionalidad desde la labor jurisdiccional y consideran que, en ese sentido, la capacitación juega un papel determinante.

En Guatemala existe la Escuela de Estudios Judiciales, de la Unidad de Capacitación Institucional del Organismo Judicial, cuyos servicios, de acuerdo a lo expresado por las personas entrevistadas, están dirigidos solamente a personas en cargos de oficiales y secretarías de los juzgados. Las defensoras de derechos entrevistadas, agregan que las iniciativas que existen desde la Escuela de Estudios Judiciales, responde al apoyo

brindado por la cooperación internacional que requiere que se den a conocer los estándares internacionales de derechos humanos, aunque afirman que estos procesos no son permanentes y constantes.

Por otra parte, se recurre a la práctica de establecer alianzas entre el Organismo Judicial y las universidades privadas, con el propósito de capacitar al personal judicial, pero estos procesos formativos no son subvencionados por el Estado, por lo tanto, tienen un costo económico para el personal judicial, aunque menor que el ofrecido al público en general, quedando a su discreción optar a ese beneficio. Mencionan como ejemplo de esta oferta formativa, la Maestría en Derecho del Trabajo y Administración Empresarial que es un acuerdo entre el Organismo Judicial y la Universidad Mariano Galvez.

Las defensoras afirman que, es la sociedad civil, a través de las organizaciones de mujeres, la que ha impulsado la sensibilización del personal del Ministerio de Trabajo, sobre todo, en sensibilización sobre derechos de las mujeres, género, salud y seguridad ocupacional, entre otras.

En Honduras, las personas entrevistadas afirman que existe una Escuela Judicial, la cual tiene todas las funciones de formación y actualización de los jueces y juezas, empero, consideran que no funciona de forma estructurada, puesto que no hay programa de formación inicial para personas juzgadoras que ingresan, no existe formación continua, sistemática, incluyente y actualizada.

También señalan que se carece de criterios adecuados para la selección y convocatoria a los procesos formativos que brinda la institución, por el contrario, se consideran discrecionales y arbitrarios. Esta situación es menos frecuente dentro de la jurisdicción laboral, porque existen muy pocos juzgados especializados en esta materia, pero es muy probable que queden fuera muchos aplicadores/as de justicia de juzgados con competencia mixta.

Una de las defensoras de derechos humanos entrevistada afirma que los procesos formativos en materia laboral son insuficientes, puesto que el funcionariado público y personal, carece de especialización, esto se percibe en sus resoluciones y sentencias, las cuales son realizadas utilizando formatos fijos, sin un estudio y análisis diferenciado de cada caso, lo cual es un déficit porque cada proceso merece una motivación y aplicación de la ley específica, debido a sus propias particularidades. Agrega que tampoco se observa fundamentación jurídica con enfoque de derechos humanos y género en los fallos y resoluciones.

Sumado a ello existe mucha resistencia por parte de la mayoría de personas aplicadoras de justicia en la utilización de normativa internacional, por ejemplo, en cierta ocasión una jueza manifestó que “las sentencias quedan muy largas al hacer alusión de tratados y convenios de derechos humanos y que no abonan en nada”. Esta práctica responde a la falta de conocimiento sobre esa normativa y al poco interés y diligencia en la tarea de administrar justicia.

Acerca de los procesos de capacitación dirigidos al poder judicial, relata que para el ingreso a la judicatura hay un proceso de inducción, pero no es sistemático y constante, pese a que existe la Escuela Judicial Francisco Salomón Jiménez Castro.

Las defensoras de derechos humanos coinciden, por lo tanto, al afirmar que existen deficiencias en el proceso de capacitación especializada en materia laboral en todas las entidades involucradas en la administración de justicia, prevaleciendo un casi nulo interés en la transversalización del enfoque de género y derechos humanos en estos procesos. Al respecto mencionan que, como organización de mujeres, han hecho incidencia promoviendo capacitaciones con enfoque de derechos humanos y género para el funcionariado público con competencia en materia laboral a través de foros y conversatorios, lamentablemente existe muy poco interés en participar, y se enfrentan a la problemática de la rotación constante de personal sensibilizado.

4.4. Incorporación de oralidad en el proceso laboral, garantizando la concentración e inmediatez. (Versus sistemas eminentemente escritos)

Se detecta la prevalencia de procesos laborales eminentemente escritos, lo cual trae como consecuencia la falta de inmediatez, concentración, primacía de la realidad⁵² y celeridad entre otros principios que fomenta la

⁵² Art. 2 k) CPRT: Primacía de la realidad: “Que implica el compromiso de la autoridad judicial en la búsqueda de la verdad material.”

justicia laboral, puesto que es la oralidad la que permite materializar todos estos principios.

La instauración de la oralidad dentro del procedimiento laboral promueve una mayor aproximación a desentrañar la verdad material, puesto que origina acercamiento y comunicación directa de las personas juzgadoras a las partes, incluyendo la percepción del lenguaje gestual, lo que contribuye a que se formen una convicción a partir del debate oral entre los y las litigantes, además de concentrar y dotar de celeridad el proceso ya que aglutina todos los actos procesales en audiencia. De ahí que la oralidad sea el objetivo central de muchas reformas laborales en el continente americano.

En los países en estudio, aún prevalece el sistema de juicio escrito, con ciertas aleaciones, aun cuando sus normativas mencionan la oralidad como un principio rector del procedimiento, permitiendo que algunas actuaciones se desarrollen desde la oralidad. Así en El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, la demanda y su contestación pueden ser orales, pese a ello en El Salvador la mayor parte de actuaciones dentro del proceso laboral se desarrollan por escrito y eso crea tardanza en su resolución, según personas defensoras entrevistadas.

4.5. Existencia de procedimientos especiales para contiendas de menor cuantía

En el Código de Trabajo de El Salvador se contempla la existencia de procedimientos especiales como los juicios de Única Instancia para causas de menor cuantía. Aun cuando estos procedimientos se encuentran regulados

en la legislación laboral salvadoreña, estos son inaplicables en la actualidad, en vista que la cuantía estipulada para su tramitación ha quedado obsoleta por la devaluación de la moneda "...Los Juicios cuya cuantía no exceda de doscientos colones, [USD 22.86] se tramitaran aplicando el procedimiento establecido en los artículos siguientes..." (art. 425 Inc. 1 CT).

Se habla de "Única Instancia", en oposición a la pluralidad de instancias; de tal manera que cuando se habla del Juicio de Única Instancia en materia de trabajo, significa que el proceso laboral solamente es conocido en toda su amplitud por un mismo tribunal unipersonal; en consecuencia, "El Juicio de Instancia en Materia Laboral" es: La controversia legal que en materia de trabajo se suscita entre dos o más personas, sometida en toda su amplitud a la decisión de un sólo tribunal unipersonal autorizado para conocer de ella, desde que se interpone la demanda hasta que la dirime por sentencia firme.

Una de las personas entrevistadas afirma que existen disposiciones en el Código de Trabajo salvadoreño que no han sido actualizadas, por ejemplo, el proceso de única instancia, regulado en los artículos 425 y siguientes, el cual opera para los reclamos que no excedan de 200 colones, equivalente a aproximadamente USD 23.00, razón por la cual el procedimiento ha caído en desuso, porque cuando se reclama el pago por indemnización por despido, la ley establece que lo mínimo que le corresponde a la parte trabajadora es el salario de 15 días, con lo cual se superó la cantidad establecida para este procedimiento, ya que por ejemplo, para

las personas trabajadoras de maquila, el salario mínimo es de USD 295.20.⁵³

Por tanto, lo ideal sería que la norma fuera reformada, de tal manera que el criterio fuera con base al salario mínimo que se encuentre vigente para cada sector, para evitar la desactualización de la disposición legal, y así garantizar que algunos procesos se ventilen por esa vía, que es más expedita, ya que los plazos son mucho más cortos, pero habría que tomar en cuenta la carga laboral existente en los tribunales de trabajo para impulsar su implementación. Otra alternativa sería que de estos procesos de menor cuantía conocieran los jueces y juezas de paz, previa preparación en materia laboral, específicamente en dicho procedimiento.

Otra de las personas entrevistadas consideró que lo ideal sería la existencia, dentro del Juicio Individual de Trabajo, de una sola audiencia especial de pruebas, ya que esto volvería más ágil el proceso, al concentrar en una sola audiencia el desfile probatorio. Contrario a lo que establece actualmente el Código Laboral que determina 8 días de plazo para la declaración de testigos y testigas y un plazo indeterminado para la declaración de parte, pero en ocasiones no es posible fijar una misma fecha para ambas actuaciones, lo cual atrasa la tramitación del proceso.

Por su parte, representantes de la Unidad de Defensa de los Derechos de las personas trabajadoras de la PGR, afirman que la institución

no hace distinciones basadas en la cuantía de la pretensión, para efectos de brindar sus servicios, los cuales se otorgan independientemente que sea un procedimiento de única instancia o juicio ordinario. La solicitud de representación en juicios de única instancia es bastante reducida con respecto a la tramitación de juicios ordinarios, debido a que la cuantía de los juicios de única instancia no está actualizada, como ya se mencionó.

Valoran que un proceso monitorio, en materia de trabajo, no es necesario, porque la legislación también habilita los juicios de mero derecho que se emplean, no por cuantía, si no cuando existen pruebas suficientes para establecer los extremos de las demandas, en este caso, ya no es útil un término de prueba tan amplio, porque se tienen pruebas preconstituidas y de una sola vez se pasa a sentencia.

Por otra parte, algunas personas entrevistadas consideran que este tipo de trámite no es aplicado por los jueces y juezas. Como ejemplo relatan un caso de abandono de maquila, en el cual han actualizado movimientos migratorios y se ha corroborado que las personas empleadoras no han regresado al país, por tanto, se ha solicitado que se aplique el proceso de mero derecho, estableciendo la relación laboral de las personas abandonadas y los montos de las prestaciones adeudas a través de informes del ISSS y AFP, pese a ello, el juzgado llamó a conciliación.

⁵³ Salario mínimo en El Salvador 2020. <https://www.elsalvadormipais.com/salario-minimo-en-el-salvador>.

En Guatemala, de conformidad con el art. 365 CT, “No procede el recurso de apelación en los juicios cuya cuantía no exceda de cien quetzales.” Es decir, al igual que en El Salvador, no existe un juicio especial, o monitorio, para resolver conflictos de menor cuantía y cuando el monto no exceda de los cien quetzales, se conocen en única instancia.

Las personas entrevistadas de ese país, confirmaron que, en la práctica, los procedimientos de única instancia han caído en desuso, debido a la desactualización de la cuantía que establece la ley, sobre los montos reclamados en la actualidad, los cuales, de acuerdo a una de las personas entrevistadas, oscilan entre GTQ 8000 y GTQ 10 000. En este sentido, sería conveniente una reforma para actualizar la cuantía con base en las cantidades que en la realidad reclaman las personas trabajadoras.

En Honduras, existe el proceso de única instancia, que se regula en el art. 696 CT y se puede decir que es contienda de menor cuantía, aunque no lo exprese así el código, ya que lo que menciona es lo siguiente: “Los Jueces de Trabajo conocerán en única instancia de los negocios cuya cuantía no exceda de doscientos lempiras (L. 200.00), y en primera instancia, de todos los demás”.

Al igual que en El Salvador y Guatemala, en Honduras, la cuantía establecida para habilitar un proceso de única instancia es sumamente baja, 200 lempiras, que equivalen aproximadamente a USD 8.24, por lo que una de las personas entrevistadas considera necesario actualizar dicha disposición.

Menciona, además, que en materia procesal Civil hay una nueva ley que incluye procedimientos monitorios para créditos con mayor oralidad, lo cual podría beneficiar al proceso laboral ya que esta ley se aplica supletoriamente en las causas laborales. Expresa que la ley laboral actual es bastante adecuada puesto que hay oficiosidad, libertad en la valoración de la prueba, facultades ultra y extra petita para jueces y juezas de primera instancia con objetivo de proteger a la persona trabajadora, por tanto, considera que el proceso actual es funcional.

Una de las defensoras de derechos humanos entrevistada manifestó que estos procedimientos son de poco uso y solo operan cuando la cuantía no se exceda de 200 lempiras, este tipo de trámite de acuerdo a la ley, lo puede hacer la persona peticionaria sin necesidad de representación legal, ya que solo debe llenar un formulario que el juzgado le otorga, el problema es que la mayoría de personas no saben cómo llenar el formulario, además que existe mucho desconocimiento con respecto a este tipo de procesos.

El Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua no establece expresamente dentro de sus disposiciones el procedimiento monitorio, solamente hace referencia a la obligatoriedad de intentar la fase conciliatoria en sede administrativa, es decir, ante el Ministerio de Trabajo, en los casos de menor cuantía (art. 72 de la CPRT), agrega el artículo 161 del mismo Código, que esto “será exigible únicamente en las ciudades que son cabeceras departamentales de la República o ciudades o localidades en las que el Ministerio del Trabajo tenga representación, en tanto no se creen sus

delegaciones municipales en todo el territorio nacional.”

4.6. Disponibilidad de modalidades especiales para la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo y medidas específicas para grupos en situación de mayor vulnerabilidad

La Constitución de la Republica de El Salvador, define en su sección segunda, art. 37 inc. 1, al Trabajo como una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio; por lo tanto, siendo el trabajo un derecho fundamental, este se debería garantizar con el máximo rango, con la máxima importancia, y; con la máxima fuerza jurídica.

Consecuentemente, para la tutela judicial de estos derechos no pueden aplicarse las reglas del proceso ordinario, sino que deben establecerse: a) reglas simples y de celeridad acentuada; b) que en casos extremos puedan implicar la suspensión inmediata del acto impugnado con el objeto de evitar lesiones de carácter irreparable; c) que opere la inversión de la carga de la prueba, y; d) que la ejecución de la sentencia sea inmediata en forma provisional.

Si bien es cierto, El Salvador no posee un Código Procesal Laboral y tampoco se encuentra regulado en el Código de Trabajo, un proceso con las características señaladas en el párrafo que antecede, sí se aplica para garantizar derechos fundamentales en el trabajo, supletoriamente la figura de las medidas cautelares, reguladas en el art. 431 y siguientes CPrCM, de conformidad con lo regulado en el art. 602 CT en el cual se establece “...en los juicios y conflictos de trabajo

se aplicaran, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de estos las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este libro contiene...”

Ahora bien, es importante aclarar que, para la adopción de las medidas cautelares, deben concurrir al menos dos supuestos básicos: 1) la probable existencia de un derecho amenazado *–fumus boni iuris–* y 2) *el daño que ocasionaría el desarrollo temporal del proceso–periculum in mora–*.

En ese sentido, tal como sostuvo la Sala de lo Constitucional de El Salvador en la sentencia del 12-XI-2010, pronunciada en la Inc. 40-2009, las medidas cautelares poseen ciertas características señaladas por la doctrina procesal, de las cuales pueden ser adecuadas de conformidad con su jurisprudencia y legislación:

- a. Instrumentalidad, en tanto que no constituyen un fin en sí mismas, sino que se encuentran vinculadas al fin principal en virtud del cual se desarrolla el proceso y del cual se encuentran en dependencia: asegurar el cumplimiento de la sentencia que vaya a dictarse.
- b. Provisionalidad, ya que su función concluye en cuanto se ha alcanzado el fin a favor de la cual fueron dictadas o la situación fáctica que las sustenta ha dejado de existir.
- c. Sumariedad o celeridad, como característica que se atribuye a la finalidad que persiguen, no requieren de mayor trámite y sus términos procesales son cortos, ello en vista de que

no existe una certeza, sino una probabilidad sobre la existencia del derecho en discusión dentro de la causa principal y están diseñadas para asegurar que el desarrollo de esta discusión tenga una solución que sea eficaz.

- d. Flexibilidad, las medidas cautelares no son decisiones péticas; en general son modificables ya sea sustituyéndolas por otra que convenga más a la finalidad perseguida o suprimiéndolas en caso de desaparecer las circunstancias que dieron lugar a que se tomara la medida.

En consecuencia, los derechos fundamentales del trabajo se pueden garantizar con la adopción de medidas cautelares, que, si bien es cierto, el Código de Trabajo no regula un catálogo de dichas medidas que se pueden adoptar, sí es posible adecuar las medidas cautelares establecidas en el Código Procesal Civil y Mercantil al proceso laboral (reinstalo a las labores, suspensión del acto reclamado, pago de prestaciones correspondientes al ISSS y AFP).

En especial deben ser protegidas aquellas personas que gozan de estabilidad laboral y por ende, no pueden ser despedidas, y en caso que lo fueran dicho despido no surtiría efecto, como es el caso de las mujeres en estado de gravidez (art. 113 y siguientes CT),

directivos sindicales (art. 248 y siguientes CT), y el trabajador que padezca enfermedades crónicas Incapacitantes (art. 308- A CT).

Asimismo, esta tutela debe ser analizada de manera amplia, lo anterior a fin de garantizar los derechos otorgados a las personas trabajadoras en el Código de Trabajo, de ahí se desprende lo estipulado en el artículo 29 ordinal 6 literal e y f⁵⁴, ya que, si bien es cierto, esa disposición no otorga las mismas garantías establecidas en los casos antes expuestos, como lo es la estabilidad laboral, en los cuales se estipula específicamente que las personas trabajadoras no podrán ser despedidas, ello no significa que no se puedan utilizar ciertas figuras procesales, como es el reinstalo, a fin de cumplir con lo establecido en el art. 29 CT.

Lo anterior procederá, siempre y cuando exista un incumplimiento de parte del patrono a tal disposición, la cual se debe de encontrar debidamente relacionada según lo estipulado en el art. 24 LEIV, a fin de probar la apariencia del buen derecho. En todo caso, se debe garantizar a la trabajadora la protección y reparación ante la violación que existió en contra de la misma, teniendo en consecuencia el patrono el deber de no discriminar a las trabajadoras que han enfrentado alguna violación a derechos como la vida, la integridad física, entre otros. Para ello, la persona empleadora debe otorgar el derecho

⁵⁴ Art. 29 CT: "...e) En los casos de ausencia o incumplimiento de la jornada laboral, debido a la imposibilidad física o psicológica, de la trabajadora, provocada por cualquier tipo de violencia regulado en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres u otras leyes vigentes que protejan sus derechos ante actos de violencia. En estos casos la trabajadora deberá presentar al empleador constancia extendida por autoridad competente que evidencie la citada violencia. Esta licencia deberá ser remunerada por el tiempo que dure la imposibilidad antes mencionada; y, f) para cumplir con diligencias o trámites de carácter judicial o administrativo, especialmente, en materia familiar y en los casos de violencia contra la mujer, contemplados en la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres u otras leyes vigentes que protejan sus derechos ante actos de violencia. En estos casos la licencia será remunerada por el tiempo que dure el trámite o diligencia.

de licencia o bien de la ausencia a la jornada laboral de la trabajadora, sin que esta pueda ser despidida sin justa causa.

Una de las personas entrevistadas afirmó que existe una tutela especial en el caso de la mujer embarazada, lo cual ha sido innovado con las reformas a la legislación laboral, que corresponden al descanso posnatal, ampliando el período de protección a cuatro meses y a garantizar la estabilidad laboral por 6 meses una vez que la trabajadora se reincorpora a sus labores. También existe una tutela específica para los directivos sindicales.

Con respecto a las personas con enfermedades crónicas, de acuerdo al art. 308-A CT⁵⁵, recientemente reformado, las personas que padecen de enfermedades crónicas y que necesitan de tratamiento especializado gozan de estabilidad laboral, la cual es relativa o temporal, puesto que la ley determina que la estabilidad va a durar mientras dure el tratamiento, sin embargo, hay enfermedades que requieren un tratamiento de por vida, en este sentido, se plantean dudas sobre la temporalidad de la protección y hasta qué grado de avance de la enfermedad se le puede garantizar a la persona trabajadora la estabilidad.

En la práctica, se ordena el reinstalo y se solicita a la Dirección General de Inspección del Trabajo

del MTPS, la verificación y cumplimiento de la resolución. En todo caso, la persona empleadora puede iniciar el proceso de terminación de contrato sin responsabilidad patronal, igual como puede seguirlo en caso de una mujer embarazada o persona sindicalista con cargo directivo, sin que proceda jamás un despido de hecho.

Con respecto a las personas que padecen de enfermedades crónicas, existe una modalidad de reclamo especial que ha venido a innovar la dinámica del proceso no su estructura. Es de tomar en cuenta que en estos casos se están solicitando medidas cautelares relativas a la incorporación de la persona despedida a su trabajo de una sola vez en la demanda por salarios no devengados y estas medidas tienen vigencia durante la tramitación del proceso. Lo anterior tiene que ver con que, el bien jurídico que está en juego es un bien mayor al derecho al trabajo, ya que se trata de la vida y la salud de la persona trabajadora. En esa misma demanda se requiere el pago de cuotas correspondientes a la seguridad social [ISSS] y sistema de pensiones [AFP].

Ante la resolución que decrete las medidas cautelares, procede el recurso de apelación el cual tiene un efecto devolutivo, ya que el expediente no detiene su trámite ordinario, por lo que el juzgado que conoce en primera instancia, solo

⁵⁵ Art. 308-a CT: "...no podrá ser objeto de despido, todo trabajador o trabajadora que padezca de enfermedades crónicas incapacitantes que requieren controles médicos frecuentes, rehabilitación o que necesiten una atención técnica y médica especializada, previa validación de su médico tratante. no pudiendo por estas causas ser objeto de descuentos en sus salarios. dicha garantía de estabilidad laboral, comenzará a partir de haberse emitido el diagnóstico médico correspondiente y se extenderá tres meses después de haberse concluido el tratamiento médico respectivo, salvo las causales establecidas en el artículo 50 de este código".

manda certificación del expediente para que la Cámara se pronuncie sobre las medidas en un plazo expedito, lo que implica que la Cámara tiene que resolver en un plazo acelerado.

Asimismo, se considera una modalidad especial los casos donde procede la declaratoria de abandono de las empresas ubicadas en zonas francas. La Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización (Asamblea Legislativa, 1998), no establece procedimiento como tal⁵⁶, pero el Código de Trabajo estipula que todo reclamo que no tiene procedimiento se debe regir por las reglas del procedimiento laboral ordinario. A pesar de lo anterior, en la práctica se aplica supletoriamente el procedimiento abreviado que regula el Código Procesal Civil y Mercantil, tomando como base legal el art. 17 inciso 2.º CPrCM⁵⁷.

Pese a eso, una de las personas entrevistadas considera que en el tema de protección reforzada para grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad, todavía no hay un verdadero avance, como lo sería la aprobación de una

normativa que incorpore una acción de tutela especial frente a la vulneración de derechos fundamentales en materia laboral, con un proceso diferente al juicio ordinario, como en los casos arriba comentados, por ejemplo: libertad sindical o protección de la mujer embarazada, lo cual podría dar la pauta para la protección de otros derechos como libertad de expresión y libertad religiosa en el ámbito de trabajo.

Además, considera que la protección especial de las mujeres embarazadas, es una prerrogativa importante, lastimosamente se sigue a criterio de las personas juzgadoras, lo cual es una desventaja para la trabajadora, sobre todo ante la falta de especialización, de jueces y juezas, que puede llevar a la negación de medidas a su favor. Asimismo, existe la protección especial para personas con enfermedades crónicas incapacitantes. En estos supuestos hay que reforzar el establecimiento de medidas cautelares, puesto que algunas personas juzgadoras no las dictan o lo hacen hasta el momento de dictar Sentencia, perdiendo las medidas su razón de ser, es decir, garantizar

⁵⁶ Art. 40 Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización: "En el caso de cierre definitivo de operaciones o abandono de una empresa Usuaria de Zona Franca o Depósito para Perfeccionamiento Activo, se procederá judicialmente para el pago de las obligaciones que estuvieran pendientes, y desocupación del inmueble aunque no hubiera mora, sin perjuicio que el Ministerio de Hacienda, con el fin de resguardar el interés fiscal y social, y previo inventarios de los bienes, pueda ordenar el traslado de los mismos a sus propios recintos u otros que se habiliten al efecto, o haga uso de las modalidades de disposición de mercancías, que la Ley le otorga, a la Dirección General de la Renta de Aduanas. Una empresa podrá ser declarada en abandono a solicitud de parte interesada o por la Fiscalía General de la República, quienes recurrirán ante el juez respectivo, el que previa verificación de los hechos, declarará en abandono, en un plazo no mayor de cinco días hábiles. Las acciones para redimir derechos fiscales, patrimoniales o laborales serán incoadas ante el juez respectivo, quien deberá resolver en forma ejecutiva dentro de un plazo de noventa días. La declaración judicial de abandono dará lugar al embargo preventivo de los bienes y a la entrega en depósito de los mismos, previa resolución judicial. En caso de liquidación de los bienes embargados, y para proteger los intereses de los trabajadores, la Asamblea Legislativa podrá conceder la exoneración del pago de los impuestos respectivos. En caso de incumplimiento de los plazos establecidos en el presente artículo, las partes o la Fiscalía General de la República, podrán hacer uso de las instancias correspondientes, para deducir responsabilidades administrativas o penales a los infractores".

⁵⁷ Art. 17 CPrCM: "Ámbito material de aplicación del código: "...Las diligencias judiciales no contenciosas se tramitarán de acuerdo a lo previsto en la respectiva ley de la materia; de no existir procedimiento se aplicarán las disposiciones del proceso abreviado, en lo que fueren aplicables".

derechos de las personas trabajadoras.

Al respecto la Sala de lo Constitucional de la CSJ admitió una demanda de Inconstitucionalidad por Omisión del Legislador el día siete de septiembre de dos mil veinte, en el proceso bajo referencia 62-2018, en la cual la demandante alega: “...inconstitucionalidad por omisión absoluta, dado que en el art. 42 inc. 1.º Cn se determina que toda mujer embarazada tiene derecho a conservar su empleo. Sostiene que el Código de Trabajo no regula la figura del reinstalo para el caso que una mujer en estado de embarazo sea despedida, pues únicamente permite que el reinstalo sea solicitado en la audiencia conciliatoria (art. 414 inc. 2.º CT), siempre que el patrono se aviniere al reinstalo.

La falta de regulación sobre el reinstalo [impediría] solicitar en el proceso laboral respectivo el cumplimiento del mandato constitucional contenido en el art. 42 inc. 1.º parte final Cn. Al no estar expresamente regulado en el Código de Trabajo, los jueces con competencia en lo laboral no estarían habilitados para hacerlo, por lo que también se vulneraría el derecho a la protección jurisdiccional (art. 2 inc. 1.º Cn). De igual forma, manifiesta que se viola el derecho a la seguridad social y a la salud (arts. 50 y 65 Cn), ya que no existe un mecanismo jurisdiccional que habilite a la trabajadora embarazada que ha sido despedida para recuperar su empleo, por lo que pierde el goce de las prestaciones de salud a las que puede acudir en el sistema de seguridad social. Estos derechos se ven afectados por la falta de regulación de un mecanismo procesal que faculte a la mujer embarazada despedida para recuperar su empleo. Al cesar su contrato esta deja de recibir las prestaciones sociales que

implican los controles pre natales y post natales en función de la salud de madre e hijo.”

Ante esa demanda, la Sala de lo Constitucional hace las siguientes consideraciones al emitir la resolución por medio de la cual la admite:

“...esta sala considera que en relación con la omisión alegada, la peticionaria ha logrado identificar adecuadamente los elementos de control indispensables para que la demanda sea admitida a trámite y se emita una sentencia de fondo en el presente proceso constitucional por una posible omisión absoluta atribuida a la Asamblea Legislativa.

En específico, se ha identificado: (i) las disposiciones constitucionales que contendrían el mandato dirigido al legislador (art. 42 inciso 1.º parte final Cn en relación con el art. 2 inciso 1.º Cn y los arts. 50 y 65 Cn); (ii) la explicación del mandato implícito que dichas disposiciones constitucionales conllevan, esto es, la obligación para el Órgano Legislativo de emitir la normativa correspondiente que regule los mecanismos jurisdiccionales necesarios para garantizar la conservación del empleo de la mujer embarazada que ha sido despedida y sus prestaciones sociales; (iii) la falta de regulación en que supuestamente habría incurrido la Asamblea Legislativa; así como (iv) la exposición de los motivos de inconstitucionalidad con base en los cuales justifica su demanda.”

Por su parte, la experta en Derecho Laboral y la jueza Interina del Juzgado Primero de lo Laboral coinciden al afirmar que es innecesaria la regulación expresa en el Código de Trabajo de un “proceso especial para el reinstalo

de embarazadas”, puesto que esta norma ya establece que el despido de una mujer embarazada no surte efectos, por lo tanto, conforme a la Constitución de la República y desde una interpretación integral de toda la normativa, no podría entenderse que solamente va a seguir devengando un salario, sino que debería de ordenarse el reinstalo.

La jueza agregó que la Sala de lo Constitucional ha sido muy enfática sobre la protección de mujeres en esta condición, por ejemplo, se han dictado condenas y ordenado el reinstalo de mujeres embarazadas, incluyendo el pago de los salarios con las deducciones correspondientes (ISSS y AFP), aunque tengan puestos de confianza, como en el caso de secretarías municipales, incluso hay una sentencia de un Proceso de Amparo del año 2017, en el cual la sala ordenó el reinstalo de una mujer embarazada que estaba a prueba.

Las personas entrevistadas coincidieron al afirmar que, en el Anteproyecto de Ley Procesal de Trabajo, en su formulación original, se establecía la posibilidad de tutelar los derechos fundamentales. El Código de Trabajo vigente en la actualidad, no lo establece, por tanto, en el caso de la PGR, lo que hacen es la aplicación directa de la Constitución de la República, en los juicios que tramitan).

Defensoras entrevistadas afirman en este mismo sentido, que si bien es cierto se han verificado reformas a la parte sustantiva de la normativa laboral, por ejemplo, en cuanto a la violencia contra las mujeres trabajadoras, no ha pasado igual con respecto a la parte procesal o adjetiva. No existe un Código Procesal de

Trabajo que responda a las nuevas modalidades de violaciones a derechos laborales, que cuente con procesos más breves, no revictimizantes, que brinde medidas de protección y no solo cautelares, que tome en cuenta la reversión de la carga de la prueba, por ejemplo, en casos de acoso sexual dentro de los centros de trabajo.

La Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador de la PGR, hace solicitudes de medidas cautelares en los juicios de trabajo cuando es necesario, aunque advierten que las medidas de protección, no están reguladas en el Código de Trabajo. Es sabido que los juzgados Especializados para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, han dictado medidas de protección a favor de las trabajadoras, como el reinstalo.

En la Constitución de la República de Guatemala, a partir del art. 102, se establece el Trabajo como parte de los derechos fundamentales que tienen todas las personas en ese país. También cuenta con un Código de Trabajo, el que regula derechos y obligaciones de patronos y trabajadores y ha suscrito y ratificado tratados y convenios internacionales para la protección y defensa de los mismos derechos referentes al trabajo.

De acuerdo a lo expresado por las defensoras de derechos, en caso de reinstalación de trabajadoras despedidas en el período pre y post natal, se procede por la vía incidental. De acuerdo con la Ley del Organismo Judicial, los incidentes son: “toda aquella cuestión accesoria que sobrevenga y se promueva con ocasión de un proceso y que no tenga señalado por la ley un procedimiento...”

Algunos de los incidentes que regula el Código de Trabajo son:

- Incidente de Despido de mujer en estado de embarazo (art. 151, literal c).
- Incidente de Despido de mujer en periodo de lactancia (art. 151, literal c).
- Incidente de Reinstalación por despedir a una mujer en estado de embarazo, sin tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal competente (art. 151, párrafo cuarto de la literal c).
- Incidente de Reinstalación por despedir a una mujer en periodo de lactancia, sin tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal competente (art. 151, párrafo cuarto de la literal c).
- Incidente de reinstalación por infringir el derecho de inamovilidad del que gozan los trabajadores por participar en la formación de un Sindicato (art. 209, primer párrafo).

Con relación al tema de discriminación está regulado solamente en el ámbito penal y desvinculado del ámbito laboral, lo cual es considerado como un obstáculo para el acceso a la justicia de las víctimas de este tipo de hechos, cuando acontecen en su lugar de trabajo.

En Honduras, las personas entrevistadas identifican las siguientes situaciones de tutela especial:

- a) Código de la Niñez y la Adolescencia, el cual establece la protección de la niñez contra la explotación económica y regula el trabajo de los niños.
- b) Ley de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, la cual establece, en su art. 60, como

causa de despido el acoso sexual.

- c) Ley de Justicia Constitucional, la cual opera en todas las materias incluida la laboral y a partir de la cual se pueden presentar acciones de Amparo para tutelar los derechos fundamentales, pero no existe mucha costumbre de ejercer protección constitucional en materia laboral.
- d) Estabilidad laboral para las mujeres embarazadas, según la cual, las mujeres no pueden ser despedidas durante la gestación y durante los 6 meses posteriores al parto. En la práctica se afirma que ocurren despidos de mujeres embarazadas.
- e) Permisos con goce de salario para trabajadoras que están enfrentando violencia doméstica, siempre y cuando exista un oficio que determine la cita para la tramitación del proceso.

En el caso de Nicaragua, de conformidad con la OIT, una de las novedades del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, "...es la instauración de un procedimiento especial, basado en los principios de preferencia y sumariedad, para la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical y negociación colectiva, igualdad y no discriminación, abolición del trabajo forzoso y eliminación del trabajo infantil), acorde con la Declaración de la OIT sobre la materia. Lo anterior permite que el juez, en las situaciones de mayor gravedad, disponga la suspensión provisional del acto impugnado y la restitución de los hechos a la situación anterior de producirse la violación del derecho tutelado, sin perjuicio de proseguir con la tramitación del juicio hasta la

sentencia definitiva” (OIT, 2012).

Efectivamente, el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua establece en su Título III, sobre las Modalidades Especiales del Proceso, la tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales (Capítulo I).

Con base en este proceso, cualquier persona trabajadora o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical o cualquier otro derecho fundamental podrán pedir su tutela (art. 105 CPRt). Se entiende por derechos fundamentales: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, referidos en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998 por la Organización Internacional del Trabajo.

En este capítulo establece que la sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada y ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical o la conducta impugnada y la reposición de la situación al momento anterior a producirse, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que proceda, la cual deberá haber sido pedida en la demanda en forma cuantificada. Y cuando el despido sea declarado arbitrario por discriminatorio o por producirse con lesión del derecho de libertad sindical o demás derechos fundamentales, la

autoridad judicial así lo declarará y condenará al empleador al reintegro obligatorio en el mismo puesto y condiciones de trabajo con el pago de los salarios dejados de percibir (art. 110 CPRt).

Por su parte, en el art. 111 CPRt se contempla que las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en el citado capítulo sobre la tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales.

4.7. Mecanismos alternos de solución de conflictos: Conciliación

De acuerdo a las personas entrevistadas, en El Salvador, la conciliación judicial es por ley, una etapa obligatoria dentro del proceso laboral ordinario que, en ocasiones, afecta a la parte trabajadora ya que se ve como un mero trámite dentro del proceso y se presta a una dinámica que favorece a la parte patronal.

En la mayoría de casos las personas trabajadoras son representadas por la PGR, regularmente la parte trabajadora se presenta a la audiencia de conciliación junto a su defensor o defensora, pero en ocasiones la parte trabajadora no se presenta a esta audiencia por diversos motivos, lo cual es aprovechado por representantes patronales para ofrecer el reinstalo a sabiendas que el personal delegado de la PGR no puede aceptar tal ofrecimiento, sino es por voluntad expresa de la persona que representa y consecuentemente al no aceptar el reinstalo la parte trabajadora pierde las presunciones, porque aunque no esté ahí personalmente, está siendo representada,

por tanto se entiende como un rechazo a la propuesta realizada por la parte patronal.

Ante ello se hace la acotación que la PGR, cuenta con un formulario que muchos defensores y defensoras utilizan para ser autorizados o autorizadas por la parte trabajadora para aceptar o rechazar propuestas como el reinstalo, lo cual es un respaldo, a pesar de ello y de acuerdo a una de las personas entrevistadas, no todas las defensoras y defensores lo hacen, lo que quiere decir que no es un procedimiento estandarizado, aun cuando existen normas de control institucional.

Además, se recomienda que se registre por parte de las instituciones públicas competentes (juzgados con competencia laboral o PGR) el motivo por el cual la parte trabajadora no acepta el reinstalo, ya que desde ahí podría identificarse casos de violencia específicamente contra las mujeres como acoso sexual, acoso laboral, etc.

Una vez identificada la situación de violencia, es necesario que el juzgado ofrezca medidas de protección a favor de las víctimas de acuerdo a la LEIV, normativa que establece la obligación estatal de procurar un ambiente de trabajo libre de violencia. En estos casos el juez o jueza debe prohibir la continuación de actos de hostigamiento y violencia contra la trabajadora, solicitando además a la inspección de trabajo que verifique mensualmente el cumplimiento de dichas medidas, lo cual es un trámite de oficio.⁵⁸

Si a pesar de este ofrecimiento la parte trabajadora sigue rechazando el reinstalo, el juez o jueza podría tener fundamentos para no avalar esta medida, con lo cual la parte trabajadora no perdería las presunciones. Para lo anterior, la conciliación tiene que dejar de verse como un simple trámite y la persona juzgadora debería de asumir su papel de garante de derechos y de procurador/a de justicia. Esta forma de actuar debe ser acorde al mandato de integrar el marco normativo especial de protección a derechos de las mujeres (LEIV y LIE principalmente) y tratados internacionales relacionados, establecido en las reformas a la ley laboral con la implementación de este sistema normativo.

Así mismo debe promoverse el otorgamiento de medidas de protección con base a la LEIV, las cuales son inmediatas y sirven para garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia, por tanto, su decreto no exige que se pruebe ninguna condición, a diferencia de las medidas cautelares donde debe probarse la apariencia del buen derecho y el peligro en la demora, siendo su finalidad la de garantizar los resultados del proceso de acuerdo al Código Procesal Civil y Mercantil.

En otros casos la parte patronal hace un ofrecimiento económico, el cual ronda generalmente por el 50% de lo reclamado, la mayoría de estas ofertas económicas son avaladas por el juez, ya que si la parte trabajadora no acepta tal ofrecimiento afecta el rumbo del proceso, sobre todo, con respecto

⁵⁸ Art. 12 CPRCM Obligación de colaborar: "Toda persona o autoridad está en la obligación de colaborar con la justicia, cuando sean requeridas para ello. En consecuencia, a quien se niegue a colaborar se le impondrá una multa cuyo monto, según la gravedad del caso, se fijará entre cinco y diez salarios mínimos más altos, vigentes. Si el hecho fuere constitutivo de delito, el juez certificará lo conducente a la Fiscalía General de la República".

a las presunciones. En muchos de los casos la parte trabajadora acepta la conciliación por no contar con pruebas sobre todo la testimonial, pues enfrenta la dificultad que ninguno/a de sus compañeros/as de trabajo les apoyan por miedo a perder el empleo.

Por tanto, en esta etapa del proceso lo que hace falta es un papel más protagónico y activo del juez o jueza, ya que, en la práctica, el rol que desarrolla actualmente es de moderar entre las partes y no como garante de derechos, puesto que no debería avalar y, por el contrario, debería cuestionar los ofrecimientos económicos injustos y agotar esta etapa ratificando acuerdos razonables para la parte trabajadora. El incumplimiento de los acuerdos conciliados da pie a la ejecución.

Resulta importante agregar que, según la experiencia de una de las personas entrevistadas, aproximadamente un 50% de las conciliaciones no se llevan a cabo, debido a que la parte patronal no se presenta, por tanto, el proceso sigue su curso normal y el juzgado da un plazo de 3 a 4 días para contestar la demanda contados a partir del día establecido para la audiencia de conciliación, si no contesta se declara rebeldía para la parte demandada, en este supuesto las personas trabajadoras conservan las presunciones.

Generalmente el tiempo aproximado entre el despido y la celebración de la audiencia conciliatoria es de un mes, siempre y cuando la parte empleadora sea de San Salvador. Actualmente con el retraso provocado por la pandemia COVID-19, la tardanza es de mucho más tiempo.

Asimismo, hay procesos que terminan con un **desistimiento**, ya sea porque las partes llegan a arreglos extrajudiciales o porque, simplemente, la parte actora no quiere continuar. Al respecto los juzgados de lo Laboral desconocen las verdaderas razones que motivaron tal decisión, ya que la PGR, solo presenta un escrito manifestando que la parte trabajadora llegó a un acuerdo con la patronal o que simplemente quiere desistir.

Se dan otros casos donde las partes, durante la tramitación del proceso, dan por terminada la causa a través de la figura de **la transacción**, solicitando audiencia ante el juez para celebrarla. Dentro de este procedimiento en muchos de los casos se logran homologar acuerdos por una cantidad mayor a la ofrecida en la conciliación. Generalmente el pago propuesto se realiza por cuotas, en este tipo de trámite la persona juzgadora no tiene la facultad de rechazar la homologación, pero en caso de incumplimiento procede la ejecución de bienes para el pago de lo adeudado.

En conclusión, muchos procesos terminan a través de salidas alternas de solución de conflictos como las figuras enunciadas. Gran parte de los casos concluyen en detrimento de los derechos de la parte trabajadora, aceptando acuerdos injustos o carentes de seriedad, debido a su necesidad económica apremiante, a la frustración ante la lentitud y burocracia de los procesos o ante la falta de pruebas. Este tipo de acuerdos son avalados por el juez o jueza sin reservas ni cuestionamientos, puesto que su papel de garante de justicia queda reducido a la simple intermediación.

Con respecto a la conciliación, como etapa dentro del proceso laboral, una opinión es que existe una concepción errónea del art. 388 N° 3 CT⁵⁹ que hace mención de una medida equitativa, la cual se ha mal entendido, equiparándola con el 50 % de lo adeudado en concepto de indemnización y otras prestaciones, sin tomar en cuenta otros elementos importantes del contexto del caso como: si operan las presunciones a favor de la persona trabajadora, si ya hay prescripción, quien es la persona demandada, puesto que es diferente que sea un comerciante en pequeño, que una empresa bien establecida, todos estos detalles sirven para identificar cual es la medida equitativa.

Por su parte, representantes de la PGR comentan que le otorgan mucha importancia y seriedad a las conciliaciones administrativas que se promueven en materia laboral, tanto si se dan en sede administrativa del MTPS o en la PGR, procurando que los acuerdos y avenimientos conciliatorios se den en la línea del respeto de la irrenunciabilidad de los derechos de las personas trabajadoras de acuerdo al art. 52 de la Cn.

Empero, reconocen que existen muchos casos en donde a pesar de la asesoría que brinda la PGR y con base en la primacía de la voluntad de las partes en la conciliación, la persona trabajadora decide aceptar acuerdos conciliatorios por debajo de sus prestaciones adeudadas, esto debido a la necesidad económica existente, ya que a través de la conciliación puede obtener la

liquidez pronta de sus prestaciones y un proceso judicial puede durar desde 6 meses hasta 3 o 4 años.

Por tanto, la PGR siempre trata de promover acuerdos conciliatorios donde se reivindiquen derechos de la parte trabajadora y hacen mención que los jueces y juezas en la práctica suelen tener la idea de que un acuerdo conciliatorio es justo y equitativo a partir del 50%, lo cual consideran que es erróneo.

Al respecto, hacen alusión al art. 30 de la Ley Orgánica de la PGR N° 2 en donde se establecen las funciones de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador y específicamente la facultad que tienen de brindar servicios de conciliación en materia laboral, así mismo decreta que los acuerdos conciliatorios tendrán fuerza ejecutiva.

Sobre los desistimientos mencionaron que se dan por diversas causas, entre ellas, acuerdos conciliatorios entre las partes una vez iniciado el proceso judicial, lo que conlleva a desistir de la acción, nombramiento de representación particular, entre otros. Mencionan además que dentro de los objetivos de las conciliaciones administrativas están:

- El resarcimiento de las prestaciones laborales adeudadas a la parte trabajadora.
- Y el descongestionamiento del Órgano Judicial.

Aclaran que en materia laboral solo se permite

⁵⁹ Art. 388 ordinal 3° CT: “El juez hará un resumen objetivo del caso, haciendo ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable, y los invitará a que propongan una fórmula de arreglo. Si no llegaren a un acuerdo, les propondrá la solución que estime equitativa debiendo los comparecientes manifestar expresamente si las aceptan total o parcialmente o si la rechazan en su totalidad”.

la conciliación, ya que los conflictos laborales no son mediables, aunque algunas veces, cuando se presenta un caso donde ha prescrito la acción de reclamo y no es posible su judicialización, en estos casos aplica la mediación disponible en la PGR.

Existe coincidencia en la opinión de las personas entrevistadas, al afirmar que, si bien es cierto, es importante contar con una etapa de conciliación administrativa y judicial en materia laboral, esta debería estar adecuadamente estructurada con procedimientos y actuaciones apegadas a derecho donde se procuren acuerdos justos, lo cual descongestionaría el sistema judicial.

Es evidente que, en la realidad, en muchos casos sometidos a estas salidas alternas se vulneran o “ceden derechos ya adquiridos”, puesto que las personas trabajadoras prefieren “aceptar lo que es seguro” en lugar de continuar con un proceso largo y engorroso. De acuerdo a la experiencia de las personas entrevistadas, por lo general la parte patronal ofrece el 50% del pasivo laboral.

A partir de lo manifestado por algunas personas defensoras, en el Ministerio de Trabajo, en algunas ocasiones se ejerce presión para que la parte trabajadora acepte acuerdos injustos, a pesar de ello, reconocen que también hay personas delegadas del MTPS, quienes, ante una propuesta inequitativa o injusta, recomiendan a la parte trabajadora rechazarla y continuar con el proceso judicial.

Para una de las abogadas del CAL, la conciliación es un importante mecanismo alternativo de resolución de conflictos, regulado en la ley, aunque, tiene como obstáculo principal, que

la negociación se hace desde la asimetría entre las partes, porque están conviniendo entre dos personas que no son pares, lo cual es una desventaja para la parte trabajadora quien se encuentra en la posición más débil o carente de herramientas o capacidad para una negociación justa y eso conlleva a que termine con un arreglo injusto. Ante una situación así, es importante mejorar los niveles de representación e intervención de la PGR y el MTPS, como entes conciliadores, para que a través de su injerencia equilibren esa relación desigual y se pueda lograr un acuerdo más justo y apegado a derecho para los y las trabajadoras.

En el caso de Honduras, una de las personas entrevistadas confirma que la conciliación en la instancia administrativa, es decir, en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, constituye un requisito de procesabilidad. Además, una vez iniciada la demanda judicial, se celebra una audiencia de conciliación en esa sede. Tanto la conciliación administrativa como la judicial, las considera como requisitos de mera forma, ya que expresa que no conoce ningún proceso donde se logre un acuerdo conciliatorio, normalmente los arreglos conciliatorios se dan a través de mecanismos no formales entre las partes.

Relata que la ley permite la homologación de acuerdos conciliatorios, pero en la práctica, como estos generalmente se dan de forma extra administrativa y extrajudicial, las partes no solicitan la aprobación del juez o jueza, la homologación únicamente ocurre cuando son conflictos colectivos de trabajo en donde la empresa quiere asegurarse que lo pactado sea respetado y generalmente no es lo más favorable para las personas trabajadoras.

Considera que la conciliación laboral realizada ante un juez o jueza es un obstáculo para el acceso de las personas trabajadoras a la justicia laboral, ya que no pueden hacer activamente una conciliación entre las partes y después conocer jurisdiccionalmente el caso, ya que existe el riesgo de adelantar criterios lo cual podría anticipar su resolución, por tanto recomienda que debería de hacerse una reforma al respecto puesto que en materia penal en los delitos de orden privado las conciliaciones se realizan frente a un juez o jueza distinto al que conocerá la causa en caso de lograr una conciliación.

Una de las defensoras de derechos humanos agrega que en Honduras no existe una cultura que promueva la utilización de medios de solución alterna de conflictos como la conciliación, lo cual es un inconveniente ya que, a través de esta figura, bien utilizada, se podrían resolver algunos litigios laborales y evitar los costos de la tramitación judicial y por ende evitar la mora judicial. Además, percibe que la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social no tiene un espíritu motivador para la conciliación como lo establece la ley que deben instar a las partes a resolver sus pretensiones a través de la conciliación, por tanto, su papel se limita únicamente a escuchar a las partes y tomar nota, es decir que la conciliación es considerada como un mero trámite o un simple formalismo de ley, puesto que es un requisito de procesabilidad, sin el cual no se puede acceder al proceso judicial.

Coincide al afirmar que, desde su percepción, menos del 1% de los casos laborales se resuelve a través de la conciliación administrativa y un porcentaje aún menor en la conciliación judicial como primera etapa del proceso jurisdiccional.

De acuerdo a la Ley de Conciliación y Arbitraje de Honduras, los acuerdos conciliatorios tienen fuerza ejecutiva, porque adquieren la calidad de cosa juzgada.

Una de las defensoras de derechos entrevistadas concluye que el proceso de conciliación por parte de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social es visto como un mero trámite, no existe interés de promover conciliaciones justas y apegadas a la ley, por tanto, no es funcional ni a nivel administrativo ni a nivel judicial. Aunque reconoce que algunos casos de reintegración de las trabajadoras se han resuelto por medio de conciliaciones.

El acceso efectivo a la justicia es un derecho que se materializa a través de mecanismos judiciales y administrativos eficaces que contribuyan a solucionar las controversias jurídicas que se presentan en el ámbito de las relaciones de trabajo, es decir que el proceso judicial y administrativo se convierten en instrumentos por los cuales los derechos enunciados en el derecho sustantivo se efectivizan.

Aunque, en los países de El Salvador y Honduras algunos de los procedimientos establecidos para la tutela de derechos laborales están lejos de ser eficaces, lo cual tiene que ver muchas veces con la forma en que son desarrollados por las personas responsables de la administración de justicia.

En este sentido, las salidas alternas al proceso como la conciliación tanto a nivel judicial como extrajudicial, son utilizadas en detrimento de los derechos laborales y no como una forma de resolución expedita, justa y con el menor costo

posible para las partes, ya que, en la práctica y cultura jurídica, los ofrecimientos propuestos por la parte patronal van encaminados a la renunciabilidad de derechos, es decir menos del 50 % de las prestaciones correspondientes al trabajador o trabajadora.

Esto se comprueba a partir de lo expresado por trabajadoras entrevistadas en El Salvador, determinando una de ellas que, durante la tramitación de su proceso, se celebró audiencia conciliatoria promovida por el Ministerio de Trabajo, ofreciendo la parte patronal la cantidad de USD 1500, misma que no fue aceptada por ella, ya que el total de las prestaciones adeudadas ascendía a USD 5000. Y en la audiencia conciliatoria celebrada ante la instancia judicial le ofrecieron la cantidad de USD 2700 pero ella nuevamente se negó a aceptar por estar por debajo de sus correspondientes prestaciones. Además, manifestó que ante su negativa a conciliar ella se sintió presionada por su defensor público y por personal judicial a aceptar el cheque que la parte patronal le ofrecía recalándole que si se iba a juicio lo perdería todo.

Una de las trabajadoras hondureñas añadió que cuando la despidieron, la empresa solo le ofrecía la cantidad de HNL.17 000 por los 8 años de trabajo, lo cual traducido en dólares son aproximadamente USD 698.80, luego le ofrecieron HNL 90 000, lo que traducido a dólares corresponde a USD 3699.53, pero ello no aceptó ninguna propuesta económica porque su pretensión era el reintegro, ya que necesitaba seguir trabajando para continuar con su tratamiento de salud ante la enfermedad profesional que enfrenta.

En Guatemala, cuando existe un conflicto laboral, la persona trabajadora puede acudir a la dirección de inspección de trabajo o ir directamente al organismo judicial para hacer la reclamación. En materia laboral, la parte actora puede llegar directamente al juzgado, indicando que quiere presentar una demanda y el personal judicial debe levantar un acta y con eso apertura un proceso judicial, de acuerdo a lo expresado por una de las personas entrevistadas.

La persona entrevistada aclara que en el caso que se inicie la demanda ante la Inspección del Trabajo, debe agotar el procedimiento en dicha instancia administrativa, para luego acudir a la vía judicial, si no logró solucionar el conflicto. Al iniciar la vía administrativa el plazo de la prescripción se interrumpe. El personal de la Dirección de Inspección del Trabajo está facultado únicamente para recomendar al empleador que pague lo adeudado a la persona trabajadora, a diferencia de la vía judicial donde la persona juzgadora ordena el cumplimiento de dicha obligación una vez se establezcan los hechos. También es viable hacer un arreglo parcial en lo administrativo, y los puntos no conciliados, se presentan en la vía judicial.

Los resultados de las conciliaciones están relacionados con la percepción negativa que tiene la población del aparato de justicia, principalmente por la lentitud en la tramitación de los procesos, ante ello, muchas de las personas trabajadoras aceptan acuerdos conciliatorios por debajo del monto que se les adeuda en concepto de indemnización, prestaciones o salarios no devengados, ya que se tiene conocimiento que los procesos pueden demorar entre 3 a 4 años, y además, aunque la sentencia sea favorable, no

podrá hacerla efectiva de forma inmediata.

En sí mismo, el proceso conciliatorio es tardado, las defensoras de derechos manifiestan que pueden durar más de un año. Por otra parte, desde el Organismo Judicial se promueve la mediación en caso de conflictos laborales, su tramitación es de carácter voluntario, pero podría darse cierta presión para que las personas trabajadoras hagan uso de este mecanismo, principalmente cuando acuden sin acompañamiento letrado. Este trámite podría significar un mayor atraso en el acceso a justicia.

4.8. Relevancia de la función de inspección de trabajo

Las personas representantes de la PGR que fueron entrevistadas señalan que en El Salvador, es necesario reformular el Art. 597 CT⁶⁰, el cual establece que las actuaciones que se realicen desde la inspección de trabajo no tiene valor probatorio por regla general en los juicios, lo cual es un inconveniente puesto que las personas que ejercen la función de inspección de trabajo, recogen información muy valiosa, la cual es documentada en las actas de inspección o de re inspección.

Afirman que, de acuerdo a la ley común, las actas son instrumentos públicos y los instrumentos públicos en materia laboral hacen plena prueba, sin embargo, la disposición antes citada niega el valor probatorio a las actas de inspección, lo cual limita la oportunidad de aportar prueba de actuaciones extrajudiciales dentro del proceso. Aclaran que esto no es novedoso, ya que existen

otras actuaciones extrajudiciales como el acta de conciliación extrajudicial del MTPS, que, si tiene valor probatorio dentro de un juicio, ya que por ejemplo si un empleador reconoce adeudos o hechos que favorecen a la parte trabajadora, la defensoría puede utilizarla como prueba dentro del proceso, contrario a lo ocurre con la función de inspección.

Al respecto se puede relacionar el Convenio 181 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo que obliga a los Estados a adoptar medidas para armonizar el Código de Trabajo a fin de obtener un beneficio para la persona trabajadora. Por tanto, el art. 597 CT debería revisarse y ser reformado, ya que es importante darles el valor probatorio a estas actas, puesto que el personal de inspección tiene la facultad de ingresar a los centros de trabajo, constatar registros de la relación laboral, controles de asistencia, entrevistar trabajadores/as, por tanto, tiene un papel muy activo que podría acercarle prueba a las personas juzgadoras. Agregan que es importante tener presente la época de redacción y aprobación de la normativa laboral vigente, la cual es pre constitucional por tanto no está armonizada con el enfoque constitucional que el apartado de los derechos sociales le da al trabajo.

Algunas defensoras entrevistadas consideran que todavía hace falta mejorar las capacidades de intervención de las inspectorías, ya que cada una de las problemáticas laborales requiere de alguna especialización, por ejemplo, ante situaciones de discriminación, violencia laboral o violencia sexual, dentro de los centros de

⁶⁰ Art. 597 CT: "Las actas, informes y diligencias practicadas por la Inspección General de Trabajo, salvo las excepciones legales, no tendrán validez en los juicios y conflictos laborales."

trabajo. No solo se necesita personal con conocimientos en derecho, sino también personal especializado en distintas disciplinas. Ante esta carencia, en ocasiones el MTPS solicita apoyo a organizaciones que pueden brindar servicios de atención psicológica para medir el daño ocasionado al trabajador o trabajadora o determinar el riesgo existente. Lo anterior significa que el MTPS requiere de equipos multidisciplinarios integrados por personal especializado en ciertas materias y técnicas de investigación diversas.

En efecto, el Convenio 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo (1947)⁶¹, establece en su art. 9 que “Todo Miembro dictará las medidas necesarias para garantizar la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que figurarán especialistas en medicina, ingeniería, electricidad y química, en el servicio de inspección, de acuerdo con los métodos que se consideren más apropiados a las condiciones nacionales, a fin de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, e investigar los efectos de los procedimientos empleados, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la salud y seguridad de los trabajadores”.

También se recomienda sensibilizar al personal de inspectorías, ya que se han presentado casos donde los inspectores o inspectoras al momento de realizar la inspección en los centros

de trabajo llaman al trabajador o trabajadora que solicitó la intervención, frente a la parte patronal, poniendo en evidencia a la persona y creándole un conflicto que probablemente puede terminar en despido, acoso laboral, etc. comentan que lo que se ha reducido es la corrupción, ya que anteriormente la misma inspectoría avisaba a la parte empleadora que día harían el procedimiento de inspección.

Partiendo de ello, consideran que la dirección de inspectoría es una de las áreas que debería reforzarse presupuestariamente, ya que, en la actualidad, tienen muchas dificultades como el no contar con transporte para realizar las inspecciones, ante ello muchas de las personas inspectoras utilizan sus propios vehículos. También sugieren modificar la normativa que regula la función de inspección de trabajo, de tal forma que se establezcan procedimientos más ágiles o que incluya el establecimiento de medidas o acciones afirmativas a favor de las mujeres trabajadoras violentadas.

Relatan que el año 2019, la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM), presentó una propuesta específicamente sobre inspección del trabajo⁶², con la cual se pretende dotar de mejores herramientas a la inspección, así mismo dentro de esta iniciativa se establece que el dinero recaudado en concepto de multas por incumplimiento de la normativa laboral, se destine a un fondo para la dirección de inspecciones.

⁶¹ El Convenio 81 sobre la inspección del trabajo, ha sido ratificado por 3 de los países en estudio: El Salvador (1995); Guatemala (1952) y Honduras (1953), no así por Nicaragua.

⁶² Hasta la fecha de la entrevista, no se había presentado como pieza de correspondencia ante la Asamblea Legislativa.

En Honduras, una de las personas entrevistadas afirma que la Ley de Inspección de Trabajo de reciente data, es adecuada ya que le otorga facultades muy amplias al personal de inspección para proteger los derechos de trabajadores y trabajadoras, concediéndole carácter de ministro/a de fe pública al inspector/a de trabajo, por tanto, sus actas son documentos públicos que hacen fe en juicio⁶³.

Lamentablemente, la Secretaría de Trabajo, como parte del Poder Ejecutivo, está influenciado por temas políticos, lo cual limita la independencia de algunos/as inspectores/as de trabajo, sobre todo cuando carecen de ética, así mismo manifiesta que los sueldos del personal de inspección son muy bajos y su formación muy escasa ya que todavía existe inspectores/as haciendo actas a mano con muchos errores ortográficos en su escritura.

Esto es confirmado por las defensoras de derechos, quienes afirman que el trámite de inspección de trabajo debería ser una prioridad para la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, puesto que es una tarea que permite el acceso del personal a las instalaciones de los lugares de trabajo y tener a disposición documentos que prueban la relación laboral, lo cual puede contribuir a la justa resolución de los procesos, puesto que las actas de inspección pueden ser incluidas como prueba dentro de los mismos.

Este procedimiento no es aprovechado por el personal de inspección, quienes solo se limitan a escuchar a las partes, cuando deberían indagar,

observar y ser más exhaustivos en esta labor, sumado a ello es un trámite que se realiza con mucha tardanza, puesto que hay trabajadoras que esperan hasta 2 años para que se realice, por lo cual lejos de ser una ventaja para la trabajadora es una dificultad muy grande. Partiendo de la forma en la que realizan el procedimiento de inspección de trabajo pareciera que su intención es beneficiar a la parte patronal o empresarial a pesar que la ley de inspección laboral establece que deben actuar con absoluta imparcialidad.

Al respecto una de las personas entrevistadas fue enfática en decir que las inspecciones de trabajo son realizadas de forma tardía y con muy poca profesionalidad, puesto que no hay seguimiento de las mismas, por ejemplo, en las reubicaciones laborales de las mujeres obreras, lo que promueve el incumplimiento de las empresas.

Existe coincidencia entre las personas entrevistadas sobre la importancia de la función de inspección del trabajo, pero consideran que esta es limitada. Uno de los principales problemas que se señalan, radica en la inexistencia de requisitos mínimos para determinar las aptitudes de la persona candidata para ejercer dicha función, ni se ha establecido una carrera de inspección del trabajo. Las personas consultadas opinan que los salarios del personal no son atractivos para personas graduadas de una carrera profesional. También se señala la falta de formación y capacitación sistemática dirigida al personal de esta área.

⁶³ Art. 31 Ley de Inspección de Trabajo: "Las actas e informes que levanten y rindan en materia de sus atribuciones los Inspectores del Trabajo como autoridad delegada, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad".

El art. 6 del Convenio 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo (1947), establece que: “El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicio les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.” Y el art. 7 agrega que “1. A reserva de las condiciones a las que la legislación nacional sujete la contratación de funcionarios públicos, los inspectores del trabajo serán contratados tomándose únicamente en cuenta las aptitudes del candidato para el desempeño de sus funciones. 2. La autoridad competente determinará la forma de comprobar esas aptitudes. 3. Los inspectores del trabajo deberán recibir formación adecuada para el desempeño de sus funciones.”

Otro problema que se identifica es la insuficiencia de personal facultado para realizar la función de la visitaduría, es decir, las visitas de inspección en los lugares de trabajo, puesto que la mayoría de personal está destinado a las tareas de conciliación administrativa.

En este sentido, el art. 10 del Convenio 81 de la OIT, antes citado, establece que: “El número de inspectores del trabajo será suficiente para garantizar el desempeño efectivo de las funciones del servicio de inspección, y se determinará teniendo debidamente en cuenta: (a) la importancia de las funciones que tengan que desempeñar los inspectores, particularmente: (i) el número, naturaleza, importancia y situación de los establecimientos sujetos a inspección; (ii) el número y las categorías de trabajadores empleados en tales establecimientos; (iii) el número y complejidad

de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse; (b) los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y (c) las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.”

4.9. Jurisprudencia como herramienta para integrar el derecho y dar continuidad y totalidad al ordenamiento jurídico

La jurisprudencia es considerada como “un instrumento que permite llenar las lagunas, tanto las de conocimiento como las de reconocimiento de un sistema jurídico determinado, en virtud de lo cual podemos afirmar que cada caso tiene una solución dentro del propio sistema. De tal forma que el proceso de aplicación de las normas permite determinar su significado, esto confiere certidumbre sobre su aplicación, eliminando así la arbitrariedad de la autoridad, lo cual redundará en una mayor seguridad jurídica. El intérprete debe tomar en cuenta su responsabilidad al crear la jurisprudencia, por lo que la justificación de sus resoluciones es fundamental, y ésta debe ser siempre coherente con el sistema jurídico” (Huerta Ochoa, Carla, sin fecha).

Al consultar a una de las personas informantes claves de El Salvador, sobre la Jurisprudencia como herramienta para integrar el derecho y dar continuidad y totalidad al ordenamiento jurídico, su opinión es que en materia laboral no existe una sistematización de la jurisprudencia, ya que la información disponible no está clasificada por instancias, ni organizada por temas, de tal forma que permita observar la continuidad de la línea jurisprudencial, lo cual dificulta la exploración. Agrega que el manejo de la plataforma de búsqueda es muy compleja,

abonado a ello los problemas de conexión a internet en las oficinas judiciales, dificultan más el acceso a esta información. Por tanto, no se cuenta con esa herramienta actualizada y eso genera dificultades para innovar el derecho y verificar la evolución de la jurisprudencia.

Otra de las personas salvadoreñas entrevistadas considera que la falta de sistematización y difusión de la Jurisprudencia en materia Laboral, está relacionada con una idea mal concebida por parte de muchas personas juzgadoras, que consiste en creer que no pueden emitir ninguna línea jurisprudencial, porque estarían adelantando criterios, y no perciben que es necesario que se sepa cuál es la línea jurisprudencial que siguen, por ejemplo, si está conociendo demandas laborales contra las municipalidades, da a conocer que se considera con competencia para ello⁶⁴, y si en algún momento se aparta de esta línea, esto podría dar indicios de corrupción.

Las salas de lo Civil, de lo Contencioso Administrativo y de lo Constitucional tienen criterios distantes, en el caso de la persona entrevistada, en su ejercicio jurisdiccional relata que ella opta por aplicar los criterios de la Sala de lo Constitucional, ya que el mismo tribunal ha establecido que cuando existan diferencias de criterios, debe prevalecer el de dicha Sala.

Por su parte, representantes de la PGR

consideran que la CSJ salvadoreña, por medio del Centro de Documentación Judicial mantiene una actualización de su jurisprudencia, con un tiempo razonable de desfase, ha categorizado en materia laboral la jurisprudencia, bajo un índice alfabético, la única recomendación que hacen al respecto es que la actualización sea de forma más ágil. Así mismo mencionan que hace falta lograr criterios uniformes en casos similares.

También manifiestan que la PGR, desde la Coordinación Nacional de la Defensa de los Derechos del Trabajador, ha hecho esfuerzos para que una persona de la unidad pueda sistematizar líneas jurisprudenciales, sentencias que son relevantes y que puedan ser utilizadas para la fundamentación de casos, esta información es distribuida entre el cuerpo de defensoras y defensores públicos, pero no cuentan con una dependencia como tal que se dedique al monitoreo, a la sistematización y socialización de jurisprudencia a nivel interno.

Las personas consultadas al respecto en Guatemala consideran que no existe un sistema de organización y búsqueda de jurisprudencia accesible y “cómodo” para la consulta de profesionales del derecho, ya que el sistema de consulta disponible contiene plataformas complicadas, en las que se debe hacer la búsqueda “fallo por fallo” y darle lectura a toda la resolución. Agregan que las personas que

⁶⁴ En este caso, la persona entrevistada hace referencia al conflicto de competencia suscitado entre los Juzgados de Primera Instancia con competencia en materia Laboral (mixtos y especializados) y los Juzgados de lo Contencioso Administrativo, el cual fue dirimido por medio de la Resolución del Pleno de la Corte Suprema de Justicia en el conflicto de competencia bajo referencia N.º 76-COM-2018, la cual establece: “[...] se colige que la resolución judicial del Juzgado de lo Laboral no es acto administrativo, sino un acto jurisdiccional por medio del cual se ejerce un control sobre un acto administrativo. Se debe estimar, que la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, es un régimen de naturaleza especial que estipula claramente la competencia para el conocimiento de casos como el de mérito, por ello, esta Corte concluye que el Juzgado competente para conocer de la presente demanda es el de lo laboral del Municipio de que se trata; en consecuencia, en razón que de conformidad a la Ley Orgánica Judicial, el Juzgado de Primera Instancia de Ciudad Barrios, conocerá de los asuntos laborales que surjan en esa jurisdicción, y en relación a lo establecido por la LCAM, es dicho juzgado el competente para dilucidar el caso de autos y así se impone declararlo.”

ejercen la abogacía no disponen de recursos y tiempo necesarios para realizar esta tarea, pero consideran que, de contar con una mejor herramienta de sistematización de la jurisprudencia, podrían hacer una mejor defensa de los derechos de las personas trabajadoras.

En Honduras, una de las personas consultadas expresa que existe una plataforma o un vínculo en el sitio web de la CSJ para jurisprudencia, pero tiene la percepción que no está actualizada y su uso es complicado, pero debido a que los jueces y juezas laborales son pocos, la Sala de lo Laboral se ha encargado de difundir ampliamente sus sentencias, por lo que existe una sistematización de criterios jurisprudenciales.

Por su parte, las defensoras de derechos hondureñas consideran que existe muy poco uso de la jurisprudencia como herramienta para la tramitación, sustentación y resolución de procesos en su país.

4.10. Utilización de las nuevas tecnologías

La defensa de los derechos de la población trabajadora es uno de los compromisos substanciales en un Estado Democrático de Derecho, como se proclaman los países protagonistas de este estudio, lo que implica realizar todos los esfuerzos posibles para garantizar el acceso a la justicia ante cualquier vulneración de derechos independientemente del lugar, época o circunstancia en la que ocurran. Para el cumplimiento de este objetivo resulta importante aprovechar al máximo los avances tecnológicos, haciendo uso de plataformas digitales y otras herramientas que

permitan y promuevan de forma efectiva, eficaz y expedita la justicia laboral.

Efectivamente, los avances tecnológicos son parte de la evolución del mundo, sus beneficios deben de ser explotados al máximo por las diversas ciencias y disciplinas, desde el sentido ineludible de responsabilidad en su uso, particularmente en la labor de administrar y procurar justicia. En recomendación de las 100 Reglas de Brasilia se debe procurar “el aprovechamiento de las posibilidades que ofrezca el progreso tecnológico para mejorar las condiciones de acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad” (Regla 95) (XIV Cumbre Judicial Iberoamericana Brasilia, 2008).

En esa tendencia y con respecto a la justicia laboral en general, casi todos los países centroamericanos en estudio, han implementado iniciativas de digitalización progresiva del acceso a la justicia, percibiéndose avances en la incorporación parcial de herramientas tecnológicas con el objetivo de contar con un proceso judicial electrónico en materia laboral más eficiente y simplificado, aunque se trata de un proceso no concluyente, el cual se deberá perfeccionar a largo plazo.

Esta evolución en la forma de administrar justicia implica un cambio cultural en las personas servidoras públicas y en la población usuaria, evidenciándose la necesidad de procurar un proceso de inducción para el uso adecuado de las plataformas digitales. Asimismo, resulta imprescindible mantener una inversión presupuestaria para que la institucionalidad pública, judicial y administrativa, con

competencia en materia de trabajo, cuente con los recursos tecnológicos adecuados, eficientes y suficientes.

Una de las mayores ventajas pretendidas a partir de la inclusión tecnológica en el sistema de justicia, es la celeridad y simplificación de procesos, el ahorro de espacios físicos, dinero, papelería y tiempo el cual puede ser invertido al estudio y sustanciación de las causas.

Por otro lado, la utilización de trámites digitales y sistemas de videoconferencia, facilita el acceso a la justicia de personas trabajadoras de domicilios lejanos o con discapacidades y efectivamente provee la posibilidad de tener a disposición la documentación y las actuaciones judiciales y administrativas, agregando además transparencia y democracia al sistema de justicia. De ahí que el atraso tecnológico, demora el acceso a tutela judicial efectiva plena en derechos sociales. Pese a ello es importante analizar las condiciones socioeconómicas de algunas personas trabajadoras, ya que su situación genera desventaja para el manejo y acceso a nuevas tecnologías.

Por lo tanto, para el mejor aprovechamiento de los avances tecnológicos en la comunicación, es indispensable que las instituciones responsables de administrar justicia laboral, realicen un análisis riguroso para garantizar un debido proceso, adecuar la normativa correspondiente y equipar de recursos materiales y técnicos adecuados a su personal.

A pesar de todo, es innegable que la utilización de nuevas tecnologías, permite avances en el acceso a la justicia, sobre todo, en situaciones como la ocurrida durante la emergencia sanitaria por la COVID-19, la cual representa la peor crisis después de la Segunda Guerra Mundial de acuerdo a la Organización Mundial del Trabajo, esto tras considerar que el 81% de la fuerza laboral en el mundo ha sufrido afectaciones en detrimento de sus derechos laborales y la región en estudio no ha sido la excepción, ya que, de acuerdo a alguna personas entrevistadas de El Salvador, Guatemala y Honduras, en este contexto han ocurrido diversas violaciones a derechos laborales como: despidos y suspensiones masivas de trabajadores y trabajadoras, falta de reconocimiento de sus prestaciones, entre otras vulneraciones.

La contingencia sanitaria actual provocó una transición dentro del sistema de justicia laboral en la región centroamericana, proyectándose la institucionalidad pública competente hacia la promoción de la justicia digital, pero las pocas acciones emprendidas no fueron funcionales puesto que surgieron obstáculos como: carencia de una infraestructura tecnológica adecuada, poca o nula formación y capacitación de quienes operan el sistema de justicia, falta de adecuación de la normativa laboral, dificultad para el acceso de la población usuaria, entre otras.

La tabla 96 sintetiza estas dificultades:

Tabla 96. Impacto de la emergencia sanitaria en el sistema de justicia laboral

Tipo de dificultades	Dificultades y obstáculos	País
Normativa	<p>No hay audiencias probatorias propiamente dichas.</p> <p>Conflicto en la producción y valoración de las pruebas ya que las declaraciones de parte y declaración de testigos/as, deben hacerse personalmente de acuerdo a la normativa laboral vigente.</p>	El Salvador
Infraestructura tecnológica	<p>Falta de equipo tecnológico adecuado, como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Computadoras con cámara y micrófonos instalados. • Poca cobertura, estabilidad y calidad del internet. • Espacios físicos inadecuados. • Vulnerabilidad de las plataformas digitales. • Capacidad limitada para implementar el trabajo a través de plataformas virtuales o del uso de nuevas tecnologías, así por ejemplo en El Salvador, la PGR, cuenta con pocos recursos. En Honduras el Poder Judicial tiene condiciones adecuadas solo en las ciudades más importantes del país como Tegucigalpa y San Pedro Sula. 	El Salvador Honduras
Recursos humanos	<p>Falta de formación y capacitación de quienes operan el sistema de justicia laboral (servidores/as públicos/as y litigantes) para el uso de recursos tecnológicos.</p> <p>Negligencia y falta de un uso responsable en la utilización de las nuevas tecnologías, ya que en Honduras durante la pandemia la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social, al cerrar operaciones habilitó un correo electrónico para la población trabajadora el cual nunca fue contestado.</p> <p>Poco o nulo conocimiento de la población usuaria en la utilización de nuevas tecnologías.</p>	El Salvador Honduras.
Recursos económicos	<p>Insuficiencia de presupuesto para instalar los medios tecnológicos idóneos y adecuados en las salas de cada sede jurisdiccional o en cada institución pública con competencia en la administración de justicia.</p> <p>Falta de recursos económicos de la población usuaria para el acceso a nuevas tecnologías.</p>	El Salvador. Honduras. Guatemala.

Defensores/as de derechos laborales de El Salvador manifestaron que ante la pandemia por la COVID-19, la Corte Suprema de Justicia, emitió lineamientos para todo el sistema de justicia de integrar y utilizar las herramientas tecnológicas para el acceso a la justicia, como por ejemplo un sistema electrónico para las notificaciones, la realización de audiencias virtuales, etc. Pero relatan que las audiencias siguen siendo presenciales, lo cual posiblemente está relacionado con la implementación de forma gradual de esta modalidad.

En este sentido una de las personas expertas en justicia laboral entrevistada, determinó que sería importante avanzar hacia la creación de un expediente electrónico, el cual se manejaría a través de un correo electrónico que se le abriría a la parte trabajadora y de esta manera facilitar la consulta de su expediente o de información relativa al proceso, pudiendo hacer dicha consulta desde el lugar donde se encuentre, sin necesidad de trasladarse a las instancias públicas responsables de la tramitación de su caso, lo cual reduciría gastos económicos y otros obstáculos que pudiese enfrentar la parte trabajadora para acudir personalmente a las instancias.

Para ello, toda persona empleadora, ya sea natural o jurídica, debe contar con una cuenta electrónica única, para recibir notificaciones sobre trámites administrativos y judiciales, eso facilitaría que los emplazamientos se realicen de esa manera y así evitar el ocultamiento de las sociedades o empresas y el poner en riesgo a los/as notificadores/as de acudir a lugares dominados por grupos delincuenciales. Ello supondría que el Ministerio de Trabajo exija a todas las empresas y sociedades con cierto

número de trabajadores/as a que se inscriban en la cuenta electrónica única. Esta herramienta electrónica evitaría que muchos procesos se detuvieran por obstáculos para hacer efectiva la notificación, para esto la ley debe permitir el emplazamiento por la vía electrónica, ya que actualmente establece que deben ser personales.

Asimismo, el aprovechamiento y uso de las nuevas tecnologías facilitaría el trabajo jurisdiccional, ya que contribuiría al acceso de la justicia de forma más expedita, procurando la agilidad de los procesos y por ende la descongestión del sistema judicial.

Por ejemplo, en el caso particular de Guatemala, se hizo referencia a la apertura de un servicio de denuncia por la vía telefónica en el Ministerio de Trabajo (Paredes, Luida, 2020), el cual no fue funcional, puesto que las denuncias, como por ejemplo despidos de mujeres embarazadas, fueron archivadas, porque la iniciativa respondía a situaciones relacionadas únicamente con la COVID-19.

Además, debido a la pandemia, se dio un cierre prolongado del Organismo Judicial, por lo que la CSJ emitió acuerdos para regular la implementación de audiencias a través de plataformas tecnológicas. Desde octubre de 2020 ya se están realizando de esta forma. Este avance se ha experimentado principalmente en los juzgados de la Ciudad capital de Guatemala, no así en el interior del país.

Las personas entrevistadas explican que, antes de esta coyuntura de salud pública, los juzgados de Trabajo y Previsión Social ya estaban a

la vanguardia de la tecnología, a través de acciones como la grabación de audiencias en audio y video, lo que facilitaba la elaboración de actas sucintas, que eran entregadas a las partes por existir un respaldo audiovisual.

4.11. Suficiencia de la infraestructura física, recursos materiales y humanos

El cumplimiento, respeto, garantía y tutela efectiva de los derechos laborales es una labor que corresponde al poder jurisdiccional de cada país y a las diversas instituciones con competencia en materia laboral, con el objetivo primordial de administrar y promover el acceso a la justicia, lo cual reafirma la vigencia de un Estado Social de Derecho.

Para ello es fundamental el fortalecimiento de todo el aparato institucional, puesto que la administración de justicia, incluye todos aquellos recursos humanos y materiales que integran el poder judicial y las entidades de apoyo encargadas de vigilar, promover, procurar y a hacer cumplir el derecho, así como su organización e infraestructura, por tanto, son factores que inciden de forma determinante en el tipo de justicia laboral que un país posee. Es por ello que las salas laborales de las cortes y tribunales supremos de Justicia de Centroamérica y El Caribe señalaron que en la región se debe apostar a fortalecer las jurisdicciones sobre todo las laborales (Organización Internacional del Trabajo [OIT] - Equipo técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2011).

De igual manera, el art. 36 de la Carta

Internacional Americana de Garantías Sociales, que establece los principios fundamentales que deben amparar el derecho al trabajo en los Estados americanos, estableció la celeridad y la especialización en la justicia laboral y efectivamente prescribió que: “en cada Estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos” (Organización Internacional del Trabajo [OIT] - Equipo técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana, 2011).

De acuerdo a lo anterior es preciso resaltar que aún subsiste la necesidad de consolidar y reforzar los sistemas de justicia laboral de los países en estudio, pues existe un evidente déficit institucional en todas las instancias con potestad jurisdiccional en esta rama del derecho y por ende incumplimiento del deber estatal de protección y garantía de los derechos laborales, por la prevalencia de aspectos como: la insuficiente cantidad de personas administradoras de justicia y sus equipos técnicos, carencia en la preparación y especialización del personal, limitados recursos materiales (equipo tecnológico y mobiliario), infraestructura física inadecuada y sobre todo la falta de especialización de las entidades judiciales, afectando sus fallos y resoluciones, ya que solo aproximadamente entre el 10 y el 20% de los juzgados en primera instancia, que conocen en materia laboral, en los países en estudio, son jurisdicciones especializadas.

Esta situación trae como consecuencia la tramitación tardía de procesos y consecuentemente congestión en el sistema

judicial, resoluciones apegadas a principios del derecho privado y en contraposición con el derecho social, puesto que la organización del poder judicial de todos estos países otorga una parte de la administración de justicia laboral a oficinas judiciales con competencia diversa, como los juzgados civiles, de primera instancia e incluso juzgados de paz como en el caso específico de Guatemala. Ocurriendo lo mismo en segunda y tercera instancia en donde a falta de instancias especializadas conocen los tribunales civiles de apelación y casación a excepción de Guatemala y Nicaragua en donde no existe la posibilidad de acceder a tercera instancia en materia laboral, aunque sí se puede utilizar el recurso de amparo contra las sentencias de segunda instancia.

En el caso de El Salvador, Guatemala y Honduras algunas personas entrevistadas mencionaron que un proceso laboral en estos países puede tardar 3 años o más, lo que produce retraso en la administración de la pronta y cumplida justicia para la parte trabajadora, afectado su calidad de vida, ya que dejan de percibir ingresos económicos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas y la atención en salud por parte de la seguridad social.

Ante esta situación muchas de las personas entrevistadas determinan la necesidad de crear más sedes jurisdiccionales especializadas en materia laboral en todas las instancias de toda la región en estudio, para procurar el efectivo acceso a la justicia de la población trabajadora, es decir, que impere la existencia de un sistema legal garantista y no solo proclamador de derechos. Estas sedes jurisdiccionales especializadas, no solo deben contribuir a acercar la justicia a las

personas trabajadoras, sino también a evitar que su búsqueda genere un desgaste físico, emocional y sobre todo económico para ellas.

Recalcando que en El Salvador no existe un tribunal de tercera instancia especializado por lo que recomiendan que por lo menos debería de crearse una sala de lo social que conociera en materia de familia, laboral, medio ambiente, etc. ya que solo existe una Sala de lo Civil, la cual resuelve los recursos de casación en diferentes materias.

Asimismo, una de las personas expertas en justicia laboral fue enfática en señalar que para minimizar la congestión judicial y la sobrecarga laboral, podría favorecer la creación de juzgados pluripersonales especializados, para unificar criterios, sin dejar a un lado que para la creación de nuevas jurisdicciones deben existir las condiciones idóneas en cuanto a infraestructura física, recursos tecnológicos y recursos humanos suficientes y especializados en la materia, por tanto lo lógico sería que si en un juzgado especializado de lo laboral existen 6 personas dedicadas a la sustanciación de los procesos, al convertirse en pluripersonal se duplique ese personal en las mismas proporciones, así como la infraestructura en que funcionen.

Otra de las posibles soluciones mencionadas por esta misma persona fue promover la capacitación en materia laboral en los juzgados con competencia mixta o especializar un equipo en una materia y otro en otras, según la demanda que tengan estos tribunales.

Asimismo, expresaron que para el despliegue de nuevas jurisdicciones en materia laboral

debe hacerse un estudio a nivel de cada país que identifique las zonas de mayor densidad poblacional, movimiento económico y por ende mayor demanda de litigios laborales, para la certera ubicación territorial de las instancias.

En El Salvador la concentración de procesos se da en la capital, no solo porque concentra mayor cantidad de población y fuentes de empleo, sino también por el criterio de competencia que obedece “al domicilio del demandado que puede ser persona natural o jurídica o el lugar donde se realizan las labores”⁶⁵ prevaleciendo el criterio de la jurisdicción de la sociedad o parte patronal, por tanto muchas personas que trabajan en otros departamentos realizan sus demandas en San Salvador pese a que pueden seguir sus procesos ante los juzgados competentes de los departamentos donde ejercen sus labores.

Otro aspecto que genera retraso en la sustanciación de procesos laborales en El Salvador, es la tramitación de actos de comunicación, ya que la solicitud de auxilio judicial a otras sedes jurisdiccionales, implica librar comisión para que realicen los actos de comunicación como emplazamiento y notificaciones, entre otros, lo cual dilata su trámite y resolución. Siendo importante mencionar que aproximadamente el 50 % de los procesos laborales en este país se realizan con auxilio judicial para actos de comunicación, sobre todo para notificar a la parte empleadora.

Y en Honduras la mayor parte de litigios laborales se desarrollan en las ciudades más importantes como Tegucigalpa y San Pedro Sula.

Por tanto, se determinó la necesidad de crear nuevos juzgados laborales con competencia por territorio, en el caso de El Salvador, en los municipios de Soyapango, Ilopango y Apopa, y en el departamento de La Paz que es donde se ubican las zonas francas o industrias maquileras. En Honduras se deben fortalecer estas instancias en San Pedro Sula que es una zona donde se ubican muchas fábricas y maquilas, Tegucigalpa debido a la mora judicial que prevalece, en la Ceiba, en Choluteca y Comayagua por ser ciudades importantes y de notable comercio.

Al igual que en El Salvador y Honduras, en Guatemala hay insuficiencia de jueces, juezas, personal de apoyo y de oficinas judiciales con competencia especializada en materia laboral, lo cual se evidencia en el atraso en la tramitación de procesos, ya que, para la reclamación de prestaciones laborales, puede pasar hasta un año para que se cite a una primera audiencia.

Otra característica similar en los países estudiados, específicamente en los del Triángulo Norte (El Salvador, Guatemala y Honduras) los juzgados especializados están concentrados en las principales ciudades, por ejemplo, en la Ciudad de Guatemala hay juzgados laborales pluripersonales, integrados por 3 o 4 jueces y

⁶⁵ Art. 371 C.T. “El Juez competente para conocer de las diligencias, de los juicios o conflictos individuales de trabajo y de los conflictos colectivos jurídicos a que se refiere el Art. 369, será: a) El del domicilio del demandado; y, b) El de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto. Si estas actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el juez del lugar en que estuviere la sede principal de la empresa. Las reglas anteriores se aplicarán aun cuando el demandado no tuviere calidad de patrono ni de trabajador”.

juezas, estas instancias solo existen en esta zona, ya que fueron creados para minimizar la mora judicial, puesto que es ahí donde se concentra la mayor tasa de población productiva. En la actualidad esta medida ya no es funcional porque la demanda ha aumentado y por lo tanto no existe capacidad suficiente de brindar una justicia pronta y cumplida.

Otro problema importante que mencionan las defensoras de derechos en Guatemala es la ubicación de los juzgados de Trabajo en la ciudad capital, ya que tiene su sede en una zona poco accesible para las personas trabajadoras, que utilizan el transporte público. La situación es más complicada para la población que reside en el interior del país, ya que no en todos los lugares existen juzgados especializados, sino de competencia mixta.

En este sentido, las informantes concluyen que la falta de instancias judiciales y de recursos humanos ocasiona mora judicial, lo que provoca que las instancias públicas presionen a las personas trabajadoras a conciliar con el objetivo de descongestionar la carga de trabajo, y estas aceptan para evitar someterse a un proceso demasiado extenso y desgastante.

Con respecto a las instituciones públicas con competencia en la tramitación de procedimientos administrativos en materia de trabajo, en El Salvador, de acuerdo a personas expertas en justicia laboral entrevistadas, el personal encargado de las conciliaciones administrativas e inspecciones de trabajo es suficiente puesto que han identificado que los trámites son realizados con celeridad, y que por lo general cuando la parte trabajadora llega,

levantan el acta y de una vez establecen fecha de primera y segunda audiencia, por tanto, los tramites en vías de conciliación administrativa son efectivos.

Lo mismo sucede con la Dirección General de Inspección de Trabajo, ya que una vez recibida la solicitud de inspección en 15 días el personal de inspectoría realiza el procedimiento de acuerdo a lo que establece la ley. Aunque relatan que en el período de emergencia por la COVID-19, llegaron a tardarse hasta 30 días para realizar las inspecciones, luego de solicitadas, pero esta situación es justificada por las medidas implementadas en el país a partir de la emergencia. En el área de inspectoría de trabajo recomiendan “mejorar la organización y distribución de la carga de trabajo equitativamente”

En Honduras la situación es distinta, ya que de acuerdo a las personas entrevistadas subsiste el obstáculo de insuficiencia e ineficiencia de instancias y personal en las áreas con funciones de conciliación administrativa e inspección del trabajo, puesto que desde hace años estas entidades han justificado su lentitud en la tramitación de casos, con la falta de recursos humanos y materiales que enfrentan.

Así por ejemplo en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, específicamente en el área de inspectoría hacen falta vehículos institucionales para su desplazamiento para la realización de inspecciones de trabajo, por tal razón en muchos de los casos el personal de inspectoría le dice a la usuaria que “si quiere que el trámite sea rápido debe pagar transporte privado para movilizarme”. También durante el período

de emergencia generado por la pandemia COVID-19 la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, permaneció cerrada durante más de 6 meses, pese a que fue una época donde su intervención era clave, ya que se dieron muchas violaciones a derechos laborales.

De los países en estudio, en lo relativo a defensoría pública, en materia de conflictos laborales, solo El Salvador cuenta con este servicio, desde el Ministerio Público, a través de la Procuraduría General de la República⁶⁶, pese a ello enfrentan diversos obstáculos como el limitado personal dedicado a esta labor, lo que hace que muchas veces se vean rebasado, situación que se agravó con la emergencia sanitaria provocada por la pandemia, ya que de acuerdo a algunas personas expertas en justicia laboral entrevistadas más del 90% de casos sometidos a la jurisdicción laboral de San Salvador, son tramitados por la PGR, siendo mínima la representación laboral privada, la cual generalmente opera cuando las indemnizaciones son altas. Asimismo, para cubrir las audiencias cada tribunal especializado cuenta solo con 6 defensores/as públicos, lo que implica señalar audiencias cada 30 minutos.

Otra de las problemáticas en El Salvador que ha sido un retroceso es la disolución de la unidad especializada del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la defensa de las personas trabajadoras que se encuentran dentro de los grupos de mayor vulnerabilidad, siendo las mujeres una de las poblaciones más afectadas. De igual manera en la PGR, se creó la Unidad

Especial de Procesos Administrativos laborales. Esta unidad en la actualidad no solo conoce de materia laboral, sino otras materias, suprimiendo su especialidad.

En Guatemala, en las entidades administrativas como El Ministerio de Trabajo la insuficiencia de personal es mucho más grave que en las entidades judiciales, sobre todo en la Sección de Inspección General de Trabajo, puesto que la cantidad de inspectores en labores de conciliaciones son muy pocos, tanto que, una de las personas entrevistadas manifestó conocer de un caso que se inició ante el Ministerio de Trabajo en febrero del año 2020 y hasta la fecha no se ha citado al empleador a audiencia de conciliación.

Para un ex inspector de trabajo entrevistado, la sede administrativa es débil, ya que en el departamento de Guatemala solo se cuenta con 6 inspectores con funciones de conciliación y 10 aproximadamente en inspectoría de trabajo, es decir de visita o de campo y a nivel nacional hay aproximadamente 150 inspectores/as con funciones de inspección. Este personal reducido, de inspectores de trabajo, tiene que solventar las peticiones de toda la población trabajadora guatemalteca que son más de 16 millones de habitantes. Por lo tanto, hay un atraso de aproximadamente 2 años, tanto que hay expedientes del 2018 que todavía no se han ventilado.

Las defensoras de derechos guatemaltecas,

⁶⁶ En Guatemala y Honduras este servicio depende del Poder Ejecutivo, en las respectivas carteras de trabajo y seguridad social, y su efectividad es bastante cuestionada. Mientras que, en Nicaragua, depende del Poder Judicial.

coinciden al afirmar que es necesario aumentar el personal en la función de inspección del trabajo, así como mejorar su capacitación y probidad, es decir, que cumplan las directrices propias de su cargo, para ellos es indispensable que cuenten con un salario adecuado y los estímulos laborales suficientes para evitar que recurran a prácticas antiéticas. La carencia de personal fue más evidente en el marco de la cuarentena por la pandemia COVID-19, ya que, frente a las violaciones a derechos laborales que se suscitaron, ocasionadas principalmente por los cierres de las maquilas, se solicitaron inspecciones y en muy pocos casos acudió el personal del Ministerio a verificar dichas situaciones, agregando que en los casos en los que acudieron, los resultados no fueron tangibles.

Además, se señala que, en el ámbito departamental no se les provee a las inspectoras e inspectores de trabajo, de los equipos necesarios para su movilización, como vehículos y combustible, entre otros recursos, hoy por hoy el personal se ve obligado incluso a utilizar sus propios vehículos para la realización de sus funciones.

Un aspecto importante señalado por una de las personas entrevistadas, es que el Ministerio de Trabajo recibe ingresos por medio de las multas impuestas a las personas empleadoras que violentan la normativa laboral, sin embargo, este recurso ingresa al fondo común del Estado, considerando que podría ser utilizado para mejorar el funcionamiento del Servicio de Inspección del Trabajo, por ejemplo, a través de la contratación de personal, equipo y otras herramientas necesarias. Durante la cuarentena

por la pandemia COVID-19, la práctica consistió en conceder días de descanso para compensar el uso de vehículos personales, ante la imposibilidad de brindar ese recurso o pagar viáticos al personal, lo que significa un mayor atraso para la aplicación de la justicia laboral administrativa.

Además, se menciona la carencia de tóner, papel, y recursos similares, situación que es más grave en el interior del país, donde el personal se ve en la necesidad de llevar sus propias herramientas de trabajo como impresoras, computadoras, mobiliario, etc., con la finalidad de ejercer su trabajo de forma más cómoda ya que un requerimiento de insumos puede demorar hasta 3 años en ser resuelto.

Las defensoras de derechos humanos coinciden en la necesidad de fortalecer la asignación presupuestaria para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, principalmente para garantizar las condiciones adecuadas para su personal en términos de contratos que aseguren la igualdad salarial y su estabilidad laboral. Muestran especial preocupación por el tipo de plaza de la funcionaria a cargo de la Sección de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo, quien tiene funciones únicamente a nivel departamental, y cuya plaza no le permite disponer de ciertos recursos indispensables para el adecuado cumplimiento de su deber, por ejemplo, acceso a un vehículo institucional.

También señalan las dificultades que enfrentan para hacer incidencia política hacia el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por la movilidad de personal en dicha institución, lo cual obstaculiza la construcción de alianzas y las tareas de

sensibilización y capacitación del personal. Agregan que es necesario fortalecer la visión de ser tutelares de derechos de las personas trabajadoras, para eso hace falta capacitación, sensibilización y apropiación política de los derechos.

En cuanto a **infraestructura física y recursos materiales** del poder judicial de El Salvador y Honduras existen muchas carencias en lo relativo a equipamiento tecnológico adecuado y funcional, como computadoras e impresoras en mal estado, equipos obsoletos, etc. con repercusiones negativas para el cumplimiento de sus labores, lo cual se profundizó durante el periodo de la pandemia COVID-19.

Así en El Salvador, el no contar con un buen sistema de internet, ha dificultado la movilización de la información a través de la red, a pesar que se creó una plataforma virtual para subir expedientes y poder acceder a ellos desde los juzgados o desde cualquier otro lugar.

Asimismo la poca capacidad de la señal restringe la conexión a capacitaciones virtuales que es la nueva modalidad que ha adoptado el CNJ, tomando en cuenta además que el nivel de libertad de navegación está limitado según el puesto de trabajo que se ocupe, abonado a ello las computadoras no cuentan con cámara ni micrófono, ni siquiera las de los jueces y juezas, pese al lineamiento institucional de realizar audiencias virtuales, lo cual justifica la necesidad de contar con equipos tecnológicos con estas herramientas.

En la actualidad solo a nivel de las salas han realizado audiencias virtuales que son las

instancias donde se destinan los mejores recursos materiales, a diferencia de los juzgados de primera instancia, donde el personal tiene asignada una computadora, pero en algunos casos está en mal estado, por ejemplo, en un juzgado de lo laboral, para el equipo de notificadores/as solo hay una computadora funcional, la cual es utilizada por las tres personas asignadas a dichas labores. Por tanto, en los países mencionados tanto la CSJ como el Poder Judicial, no han proporcionado los recursos necesarios para la ejecución del teletrabajo.

Situación similar se enfrenta en los países en referencia en cuanto a la infraestructura física o instalaciones de las jurisdicciones laborales, puesto que en El Salvador acaecen dificultades en el sistema eléctrico del edificio donde se encuentran los cinco juzgados de lo laboral, situación que ha provocado serios daños en computadoras, impresoras, scanner, elevadores, aires acondicionados y cisternas de agua, lo cual entorpece el desarrollo del trabajo puesto que para recibir soporte técnico o para reemplazar y comprar equipo tecnológico se debe seguir un procedimiento engorroso y burocrático.

En Honduras la situación de precariedad en las instancias judiciales es más evidente en sedes judiciales del interior del país, dificultando no solo el trabajo de administración de justicia, por la carencia de recursos materiales y humanos, sino también por la falta de asignación de espacios adecuados, lo que limita la privacidad al momento de brindar los servicios y el cumplimiento de reglas de bioseguridad como el distanciamiento establecido ante la pandemia COVID-19, ya que la infraestructura de algunas instancias no lo permite.

Las circunstancias de carestía de recursos materiales e infraestructura adecuada antes mencionadas es equivalente en las instituciones con competencia administrativa, al menos, en los tres países donde se pudo consultar la situación con informantes claves de El Salvador, Guatemala y Honduras.

Por tanto, resulta ineludible fortalecer el presupuesto destinado para la institucionalidad pública de dichos países, con facultades en procurar y promover la justicia laboral, tanto judiciales como administrativas, el cual debe ser distribuido equitativamente de acuerdo a las atribuciones legales de cada entidad.

En el caso de la PGR, sus funciones son bastantes amplias, por lo tanto, se considera necesario analizar la capacidad presupuestaria versus las funciones y atribuciones institucionales. Así mismo, es preciso distribuir internamente de forma equitativa dicho presupuesto.

Al respecto una defensora de derechos laborales de Honduras determinó que los

exiguos recursos financieros institucionales son consecuencia del desinterés del Estado en promover la justicia laboral, ya que existe una fuerte protección al sector empresarial y un total abandono a la población trabajadora.

Las defensoras de derechos de Guatemala consideran que el Órgano Judicial tiene una asignación presupuestaria adecuada, pero valoran necesario mejorar la infraestructura, fortalecer el personal y crear más juzgados especializados en la materia laboral.

Las carencias y deficiencias en cuanto a infraestructura, son percibidas de diferente forma por las personas trabajadoras encuestadas, quienes valoran que en general, la infraestructura y los equipos con que cuentan las instituciones son normales, e incluso, una minoría los considera modernos. Existe un porcentaje menor que considera que son antiguos e insuficientes en las Secretarías y Ministerios de Trabajo (19.6 %) y en los Juzgados de lo Laboral (10.7%).

Tabla 97. Valoraciones sobre la infraestructura y equipo de trabajo de las instituciones responsables de la Justicia Laboral

	Secretarías y ministerios de Trabajo	Juzgados de lo Laboral
Antiguos e insuficientes	30.6 %	20.7 %
Modernos	16.7 %	17.2 %
Normales	52.8 %	62.1 %
Total	100.0 %	100.0 %

Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

4.12. Aplicación directa por los tribunales de los Convenios Internacionales

Los Estados centroamericanos en estudio han suscrito diversos tratados y convenios internacionales de derechos humanos, entre ellos, algunos instrumentos para la protección de los derechos laborales, por tanto, constituyen leyes de obligatorio cumplimiento dentro de cada nación.

Pese a ello la aplicabilidad y utilización de estándares internacionales en los sistemas de administración de justicia laboral de los países de El Salvador, Guatemala y Honduras, es muy escasa principalmente por la falta de conocimientos, consecuencia de la insuficiencia de procesos formativos de Derechos Humanos y Género, que promuevan la importancia de su uso para la resolución de litigios de índole laboral a través de la integración e interpretación del derecho, motivación de resoluciones tanto judiciales como administrativas y la sustentación de demandas, sin olvidar el ejercicio del control de convencionalidad⁶⁷ para lo cual la capacitación juega un papel determinante.

Asimismo, prevalece mucha resistencia y apatía por parte de la comunidad jurídica sobre todo de algunos jueces y juezas para la aplicación de estos principios internacionales del Derecho. Al respecto se mencionó que en cierta ocasión una jueza manifestó que “las sentencias quedan muy largas al hacer alusión a tratados y convenios de derechos humanos y que no abonan en nada”.

En El Salvador, pese a que el Código de Trabajo establece su aplicación e interpretación en concordancia con leyes especiales, como la LEIV y la LIE, y estándares jurídicos internacionales de protección de los derechos de las mujeres⁶⁸, que puedan tener incidencia en las relaciones de trabajo, aún se percibe mucha renuencia en su manejo y empleo, limitando la protección integral de los derechos de las trabajadoras. Este inconveniente tiene su origen no solo en la falta de conocimiento de la normativa internacional, sino también en la falta de interés y diligencia en la tarea de administrar justicia laboral.

En Honduras la falta de inclusión o transversalización en las resoluciones del enfoque de derechos humanos y equidad de género limita la protección real de derechos sobre todo para las mujeres trabajadores,

⁶⁷ El jurista argentino Prof. Mario Midon, en su obra “Control de Convencionalidad”, señala: “...En la semántica del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH) se conoce como control de convencionalidad al procedimiento mediante el cual un tribunal verifica si determinado acto legislativo o, en su caso, la omisión de dictarlo, es compatible con los tratados de derechos humanos vigentes en un determinado Estado parte del sistema. Si el acto en cuestión no supera ese test de fiscalización, el tribunal deberá declararlo anti convencional o inconvencional, es decir, contrario a alguno o algunos de los artículos que establecen los tratados de derechos humanos que ese país suscribió y en el caso se negó a cumplirlo.”

⁶⁸ Art. 1-A CT: “La interpretación y aplicación de este código deberá realizarse de manera integral y en armonía con la ley especial integral para una vida libre de violencia para las mujeres, la ley de igualdad, equidad, y erradicación de la discriminación contra las mujeres, y demás legislación aplicable, que protegen los derechos humanos de las mujeres”.

aunque se han comenzado a realizar acciones para mejorar esta situación, puesto que en la actualidad ya se habla de control de convencionalidad, incluso hay jueces y juezas que aplican en sus resoluciones, la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, observaciones generales y convenios de la OIT y del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas.

4.13. Obstáculos dentro del Proceso Laboral Ordinario

4.13.1. La gratuidad como un simbolismo

El acceso a la “justicia gratuita” resulta una utopía ante la imposibilidad de muchas personas trabajadoras de asumir los costos indirectos de una causa, ya que la tramitación de los procesos para alcanzar la justicia laboral implica diversos gastos para ellas.

Una de las personas entrevistadas en Guatemala afirma que las alternativas que brinda el Estado para garantizar la defensa técnica dentro de un proceso judicial, son escasas y poco accesibles. Por ejemplo, mencionan el servicio que brinda el Ministerio de Trabajo, a través de la Unidad de Defensa de la Legalidad, donde se les brinda la representación legal a las personas trabajadoras, pero el proceso de asignación de abogado puede demorar hasta dos años y solo pueden optar a este servicio por reclamos por debajo de cierta cuantía. Ante ello, las personas trabajadoras optan por la contratación de personas abogadas particulares. Otra alternativa es la de los bufetes populares de las universidades, pero ellos solo acompañan en la primera instancia.

Efectivamente, la persona trabajadora guatemalteca entrevistada, informó que en su caso carece de recursos para costear un abogado o abogada particular, por lo que acudió a AMES para solicitar este servicio. Agrega que en caso de requerir este apoyo en el Bufete Popular de la Universidad de San Carlos de Guatemala, las personas trabajadoras deben “madrugar para hacer una cola para alcanzar un número y ver si puede exponerse el caso para que le asignen a una persona estudiante de derecho que lo tramite”.

Como parte de las funciones del Viceministerio de Administración de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, se mencionan: “Proveer a través de pasantías universitarias a nivel Multidisciplinarios, a trabajadores y pequeños empresarios asistencia profesional supervisada, para la defensa y promoción de sus correspondientes derechos laborales. Esta asistencia consistirá en la ejecución de los convenios concertados con las diferentes universidades del país, que proveerán pasantes de diferentes facultades y/o disciplinas para el planteamiento de acciones laborales, y su prosecución hasta la correspondiente resolución judicial o extrajudicial; llevar el control de las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencia de las demandas, planteadas ante los juzgados de Trabajo y Previsión Social competentes, a través de las pasantías; brindar información a los usuarios en forma personal, vía telefónica o electrónica, sobre el estado de los juicios laborales que se tramitan en la Dirección [...]”. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social - Unidad de Planificación y Cooperación, 2017).

En El Salvador, se cuenta con asistencia de

defensoría pública laboral, ofrecida por la PGR, lo cual es un avance destacable. Así mismo desde el año 2014, esta institución fortaleció los servicios ofrecidos a las personas trabajadoras a través del nombramiento de personal destinado a la ejecución de sentencias, lo cual era una deuda constitucional a partir del art. 192 N.º 2 donde establece que le corresponde a la PGR defender y garantizar los derechos de las personas trabajadoras siendo la ejecución un trámite esencial para el cumplimiento de la justicia laboral. Pese a estos avances los trabajadores y trabajadoras en busca de justicia deben costear los gastos de transporte hacia las instituciones públicas como: juzgados, PGR, MTPS, alimentación, etc.

Lo anterior fue confirmado por una de las trabajadoras entrevistadas, expresando que el proceso legal implicó un desgaste emocional y económico para ella, ya que tuvo que solicitar un crédito para sostener los gastos ocasionados por el proceso, entre transporte y alimentación, puesto que no contaba con otra entrada de ingresos económicos y hasta la fecha todavía le debe dinero a la persona que le otorgó el préstamo. Entre los gastos de transporte mencionó el pago de taxi desde Cojutepeque hasta los juzgados de lo Laboral, ubicados en San Salvador⁶⁹ para que la persona testiga se trasladara cada vez que era citada, ya que ella utiliza silla de ruedas.

Por tanto, algunas de las personas entrevistadas expresaron categóricamente que el acceso

a la justicia en El Salvador no es gratuito, ya que la gratuidad implica cercanía de las instancias jurisdiccionales y administrativas y en materia laboral no existe esta proximidad, lo cual implica un costo de traslado para las personas trabajadoras en múltiples diligencias y hacia varias instituciones. Abonado a ello hay entidades que envían a la parte trabajadora a tramitar documentos, por ejemplo, al Registro Nacional de Comercio, generando mayor desembolso, trámite que a su juicio podría realizarse de forma interinstitucional a través de un mecanismo de cooperación, con el objetivo de no generarle más gastos a las personas trabajadoras.

En Guatemala, ocurre algo similar, donde los costos relacionados con el traslado de las personas trabajadoras son elevados y muchas de ellas se ven imposibilitadas de acudir a la Ciudad de Guatemala o a la sede más próxima a su lugar de residencia. Esto significa, que a pesar que la ley establece el principio de gratuidad, de la justicia, su acceso en la práctica, genera un costo alto para las personas demandantes. En este país, la falta de sedes administrativas a nivel de municipios es muy marcada, puesto que las oficinas del Ministerio de Trabajo están concentradas en las cabeceras departamentales o ciudades más importantes.

En la vía judicial es muy difícil que la persona trabajadora obtenga una sentencia desfavorable a su pretensión, por eso la estrategia del empleador es dilatar el proceso para que la parte

⁶⁹ La distancia entre el Municipio de Cojutepeque del Departamento de Cuscatlán y el Municipio de San Salvador del Departamento de San Salvador, es de aproximadamente 36.6 Kilómetros. El costo promedio del servicio de transporte privado es de USD 60.00 ida y regreso.

actora desista de la causa o acepte conciliar por debajo de sus prestaciones.

En Honduras la institución estatal que presta los servicios de defensoría pública en materia laboral es la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Procuraduría del Trabajo, pese a ello, expertas en derechos laborales expresan que este servicio no es efectivo y por ello las personas trabajadoras se ven en la necesidad de contratar abogados/as particulares, pactando el pago de viáticos y honorarios por sus servicios que generalmente corresponden al 30% de las prestaciones que reciba la parte trabajadora, si las resultas del proceso son favorables.

Asimismo, deben cargar con el costo de su propio transporte, puesto que para la tramitación de su proceso deben movilizarse de un lado a otro. Abonado a ello en muchos casos pagan el transporte del personal de inspección de trabajo para que su trámite de inspección sea realizado con agilidad.

Lo cual fue confirmado por una de las mujeres trabajadoras entrevistadas quien manifestó que los honorarios de representación legal particular normalmente corresponden al 30 % del reclamo y algunas organizaciones como CODEMUH brindan servicios de representación a bajo costo, en comparación con los servicios de abogacía particular.

Por otra parte, es importante tomar en cuenta que en materia laboral existen numerosas causas de baja cuantía cuyo trámite resulta muchas veces más oneroso que la pretensión reclamada.

4.13.2. Problemas en la fase de Ejecución de Sentencia

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, CIDH, ha determinado que para hablar de recursos judiciales efectivos: “no alcanza con que en los procesos se dicten resoluciones definitivas en las que se decida el resguardo de los derechos en juego ya que la etapa de ejecución de tales decisiones también debe ser entendida como parte integrante del derecho a la tutela judicial efectiva. A la vez, la Corte ha sostenido que, en el caso de fallos en materia de acciones de garantía, atento a la particular naturaleza de los derechos protegidos, el Estado debe acatarlos en el menor tiempo posible, adoptando todas las medidas necesarias al efecto. En este punto, la Corte es enfática al afirmar que las normas presupuestarias no pueden justificar una demora prolongada en el tiempo en el acatamiento de las decisiones judiciales que resguardan derechos humanos. Así, mismo ha entendido que la demora en la ejecución de la sentencia no puede ser tal que conlleve una mayor afectación de los derechos protegidos en la decisión y, en consecuencia, desvirtúe el derecho a la protección judicial efectiva” (CIDH, 2007).

Al respecto personas entrevistadas de la PGR salvadoreña, manifestaron que han tenido una experiencia positiva, desde que se implementó el plan piloto de institucionalización de ejecutores y ejecutoras de embargos, puesto que sus servicios no están generando un costo para el trabajador o la trabajadora. Anteriormente la realidad era que muchas sentencias se dictaban sin mayor transcendencia, ya que se dependía

de su ejecución para su cumplimiento y la parte actora carecía de los recursos para costear esta fase final.

Actualmente se cuentan con 7 ejecutores/as de embargo en lo nacional, destacados en las sedes de Santa Ana, San Miguel, Usulután y San Salvador. De acuerdo a algunas personas entrevistadas solo hay dos ejecutores/as de embargos en la Procuraduría General de la Republica de San Salvador, quienes reciben todos los procesos de más de 25 defensores/as asignados/as a las 5 instancias judiciales de este Departamento, cantidad que se considera insuficiente, lo cual es percibido ante la existencia de numerosos procesos con sentencia firme sin ejecutar, puesto que esta fase no solo implica la presentación del mandamiento de embargo, sino también la búsqueda de bienes en diferentes instituciones.

Las personas entrevistadas también reconocen que el contar con personal institucionalizado para el cumplimiento de sentencias es una innovación donde la cooperación ha jugado un papel fundamental, ya que anteriormente la fase de ejecución de sentencia era costeada por la parte trabajadora, y los honorarios de la persona ejecutora de embargos normalmente correspondían como mínimo a los salarios caídos⁷⁰ recuperados en el proceso, esto constituía una importante limitación para que la parte trabajadora finalizara exitosamente su proceso.

Asimismo, recalcan la importancia de contar con acceso a la ejecución de forma gratuita, puesto

que en muchas sentencias las cantidades a ejecutar no son atractivas para ejecutores/as particulares, puesto que no cubren ni siquiera sus honorarios. Al respecto también comentan que la ejecución en materia laboral no solo procede ante sentencias judiciales favorables a la parte trabajadora, sino también ante arreglos conciliatorios e incluso transacciones que hayan sido homologadas por jueces y juezas.

Un aspecto importante contemplado en la legislación salvadoreña, es el de otorgar la calidad de créditos privilegiados a las obligaciones en materia laboral respecto a otras (art. 38 numeral 4° Cn y art. 121 inciso 1.° CT), obligando al juez o jueza en primer lugar a ordenar el pago de salarios y prestaciones sociales, al existir un concurso de acreedores.

En Guatemala, las defensoras de derechos humanos consideran que el proceso de ejecución de sentencias es dilatado y ponen como ejemplo el caso de una trabajadora cuya sentencia fue dictada en el año 2014 y hasta la fecha no ha sido posible hacerla efectiva, ya que ni siquiera le han notificado al empleador sobre el requerimiento de pago. Mencionan que las personas empleadoras recurren a la práctica del alzamiento de bienes para evadir la obligación de pago.

En este sentido, la ejecución de las sentencias es más expedita cuando las personas trabajadoras contratan los servicios de una abogada o abogado que las represente, pero algunas personas abandonan los procesos, ante las

⁷⁰ Corresponden a 35 días que se pagan con salario diario de acuerdo a la actividad que se realice, en el rubro del servicio, que es el más alto, equivale a USD 10.17 dólares diarios.

dificultades que presenta hacer efectiva la sentencia.

Una de las personas entrevistadas afirmó que la falta de cumplimiento de la sentencia por la parte actora, es más frecuente en la vía administrativa que en la judicial, aun cuando los acuerdos en esta última instancia tienen fuerza ejecutiva.

Con respecto a la ejecución de sentencias en el proceso laboral hondureño existen opiniones opuestas, ya que una de las personas entrevistadas sostiene que es un procedimiento practicado por un funcionario judicial designado/a por el juzgado, el cual es bastante expedito, agregando que la obligación de pago del monto establecido en la sentencia, tiene prelación sobre cualquier otra obligación o crédito. Por tanto, el único problema que puede presentarse es cuando las empresas o el empleador están en quiebra y no existen bienes para embargar.

Otras personas entrevistadas manifestaron que la ejecución de sentencia es un procedimiento muy dilatorio y tedioso que debería ser de oficio, es decir hacerse efectiva la sentencia a favor de las personas trabajadoras sin necesidad de ningún trámite adicional, puesto que hay muy pocas personas dedicadas a la ejecución de fallos. Así en el municipio de Choloma solo existe un juez ejecutor en el tribunal, por lo que la parte actora debe esperar que dicho funcionario disponga del tiempo para ejecutar la sentencia.

En el caso de reintegro a personas trabajadoras con enfermedades profesionales a su trabajo se sigue un protocolo largo y engorroso y mientras

tanto las trabajadoras no tienen atención médica ante su enfermedad, ni cuentan con recursos económicos disponibles para solventar sus necesidades.

4.13.3. Ausencia de criterios institucionales estandarizados

Se ha identificado la falta de criterios institucionales estandarizados en prácticas como las siguientes:

- En El Salvador, la PGR solicita a la parte trabajadora que representa, el otorgamiento de poder o autorización para actuar y en algunos casos, incluye la delegación y autorización de todas las acciones permitidas en la ley, a fin de poder defender y reivindicar los derechos laborales, por ejemplo, la facultad de aceptar o no un reinstalo, mientras que, en otros casos, esta autorización es limitada, lo cual genera desigualdad para la parte trabajadora.
- Incongruencias y discrecionalidad en la valoración e interpretación de la prueba, como sucede en el sistema jurídico de El Salvador, lo que se evidencia en la mayoría de los procesos declarados en rebeldía, sobre todo cuando la parte actora (trabajadoras/es), la única prueba que ofrece es la declaración de parte contraria, es decir del empleador/a o su representante legal, lo cual se conoce como declaratoria en contumacia o declaración ficta de la persona que no compareció a declarar cuando ha sido citada como prueba, por tanto como está en rebeldía se tienen por ciertos todos los hechos que la parte trabajadora pretende probar.

El problema se da cuando el despido se le atribuye a un representante patronal y esta persona no es parte en el proceso ni coincide con ser representante legal, siendo esta última persona, la que se presenta a declarar. En este supuesto, el representante legal que comparece, normalmente llega a negar todos los puntos planteados en la demanda, incluso niega la representación patronal de la persona que efectuó el despido, lo que provoca la falta de prueba de la calidad de representante patronal. Aunque la parte trabajadora tiene a su favor, la presunción del despido, al no existir otra prueba documental o testimonial para probar la representación patronal, que es un extremo que no se puede presumir por criterio jurisprudencial, la parte demandada es absuelta.

En el caso antes planteado, simplemente con la negación del declarante se absuelve a la parte demandada, justificando tal resolución con la falta de pruebas de la parte demandante y a la no presunción de la representación patronal, aunque el despido se presuma. Esto es así porque la Sala de lo Civil, mantiene el criterio que no se puede presumir la representación patronal con la declaración de un tercero (representante legal o persona demandada), no obstante, el art. 414 del Código de Trabajo, no establece ninguna excepción a estas presunciones (como la representación patronal), dicha interpretación es estrictamente civilista, ya que en una relación comercial puede tener un significado lógico, pero en materia laboral se sabe que el patrono/a delega la facultad de contratar, despedir, administrar y dirigir la empresa, en una o varias personas, por lo tanto, quien debería aportar prueba es la

parte patronal.

Así mismo el art. 353 CPPrM, legislación de aplicación supletoria en materia laboral en El Salvador, establece la sana crítica para la interpretación y valoración de la declaración de parte como prueba del proceso.

Por lo tanto, en la práctica la interpretación que se hace de la prueba a través de la declaración de parte, desnaturaliza el proceso laboral, ya que, con ello el mensaje que se da a la parte demandada es que “no conteste la demanda y que no haga nada más que llegar a negarlo todo en su declaración para tener por resuelto el proceso a su favor”.

- En Guatemala, las defensoras de derechos consideran que uno de los principales obstáculos dentro del proceso ordinario de trabajo, es la diversidad de criterios judiciales que existen. Las formas de tramitar el proceso son variadas y dependen de los criterios que maneja cada juez o jueza e incluso cada oficial, quienes realizan interpretaciones diferentes de la norma.

Ponen como ejemplo un acuerdo de la CSJ que propició un cambio en las formas del proceso, lo cual se considera ilógico, ya que, con base en la jerarquía de las normas, no es posible que un acuerdo de la Corte, reforme lo establecido en una ley ordinaria. Agregan que el personal y funcionariado de los juzgados, incluso fundamentan decisiones sobre la tramitación de los procesos, con base en “circulares”, poniendo en riesgo, con estas prácticas, la seguridad jurídica y contradiciendo el principio de legalidad. Ante esta situación, las personas litigantes se ven obligadas a adaptar su proceder según el juez o jueza que conoce de sus procesos.

Por lo tanto, la legislación laboral es mínimamente adecuada y sería funcional, si se cumplieren los principios de economía procesal y celeridad, entre otros. Mencionan que suelen enfrentarse a prevenciones “de forma” que responden a una visión civilista del derecho, como resultado de la falta de especialización de las instancias laborales.

4.13.4. Dificultades de la parte actora para aportar prueba

Otro de los grandes problemas que se generan referente al sistema de pruebas en materia laboral, es la falta de acceso a ellas, para los trabajadores y trabajadoras, ya que, en la cultura de muchos de los países en estudio, aun predominan los contratos verbalizados, lo que genera dificultad para probar la relación laboral y aun en aquellos casos, donde el contrato se celebra por escrito, no existe costumbre de entregar una copia a la persona trabajadora.

Por tanto, al momento de ser despedidos/as no cuentan con ningún tipo de prueba documental y menos prueba testimonial, ya que las únicas personas testigas idóneas son sus compañeros/as de trabajo, quienes se niegan a dar su testimonio por temor a represalias, incluso al despido, y efectivamente esta situación genera gran dificultad para la parte trabajadora.

Lo anterior fue reafirmado por una de las trabajadoras entrevistadas en El Salvador, quien relató que ella presentó como prueba testimonial la declaración de una ex compañera de empleo que había renunciado recientemente, puesto que, de su centro de trabajo, nadie le quiso servir de testigo/a por miedo a ser despedidas.

Para contrarrestar este inconveniente existe la teoría del derecho probatorio, denominada carga dinámica de la prueba, la cual establece que debe probar la parte que tenga mayores posibilidades y condiciones de aportar prueba, pero en la práctica judicial, esta regla no tiene mucha aplicación, llegando a los extremos que muchas veces se le pide a la defensoría que legitime la existencia de la parte demandada o que pruebe una sustitución patronal, factores que deben ser probados por las personas empleadoras y no por la parte trabajadora.

Una de las personas entrevistadas sostuvo la importancia de la teoría de la carga dinámica de la prueba en los litigios laborales, ya que a pesar que la parte trabajadora tiene presunciones a su favor, en ocasiones le corresponde presentar prueba, cuya obtención generalmente le resulta difícil, es ahí cuando se debe hacer alusión a la carga probatoria dinámica, ya que en base a ella, quien debe probar es la parte que esté en mejor posición de hacerlo, partiendo desde una interpretación con perspectiva de derecho social.

4.13.5. Limitaciones en la evaluación del quehacer jurisdiccional en materia laboral

En El Salvador los sistemas de evaluación implementados al poder judicial, privilegian las mediciones estadísticas cuantitativas (cantidad de inadmisibilidades, improponibilidades, desistimientos, sentencias, etc.), por encima de valoraciones cualitativas de los procesos y sus resultados, sin tomar en cuenta, las razones por las cuales un determinado caso demoró más tiempo debido al agotamiento de todas

las acciones legales necesarias para procurar el verdadero acceso a la justicia y garantía de derechos de las personas trabajadoras, por ejemplo, el realizar prevenciones claras, prevenir por segunda vez, requerir información a instancias judiciales o administrativas, etc.

Abonado a ello la ley determina límites al Consejo Nacional de la Judicatura, ya que esta entidad no puede “inmiscuirse” en el criterio adoptado por jueces y juezas para la resolución de casos. Por tanto, para evaluar el acceso a justicia deberían de analizarse los plazos que conllevan las terminaciones anormales del proceso a cada tribunal, pudiéndose con ello presumir si se han agotado todos los recursos para garantizar derechos.

4.13.6. Interpretación gramatical y literalista de la normativa laboral

Se reconoce una interpretación gramatical y literalista de la normativa laboral, en la resolución de conflictos laborales, lo que obstaculiza realizar una comprensión más extensiva e integrada de la normativa nacional e internacional y jurisprudencia con injerencia en la materia, que permitiría una protección reforzada para las personas trabajadoras, tomando en consideración que la interpretación de las leyes laborales deben ir en armonía con los derechos constitucionales y principios rectores del Derecho Social, en especial mención con principios como el de in dubio pro operario y de la norma más favorable, propios del derecho

laboral, que rigen las legislaciones laborales de los 4 países en estudio.

La integración normativa debe ir encaminada a procurar mayor garantía de derechos para las personas trabajadoras en cumplimiento de una tutela judicial efectiva, ante los vacíos normativos existentes en los instrumentos jurídicos especiales en la materia, de ahí que se puedan utilizar disposiciones contenidas en marcos regulatorios nacionales e internacionales que procedimentalmente sean compatibles.

El Código de Trabajo de El Salvador sufrió una reforma a partir de la implementación del sistema normativo de protección especial para las mujeres estableciendo la obligación de interpretar y aplicar las disposiciones laborales en armonía con dicho marco normativo (LEIV y LIE) y tratados internacionales relacionados.⁷¹

Pese a ello, de acuerdo a lo relatado por algunas de las personas expertas en derecho laboral entrevistadas, aún persiste la resistencia de aplicar e interpretar la normativa de forma razonable y lógica por parte de algunos/as juzgadores/as, lo cual tiene que ver en gran medida con su formación civilista, por ejemplo, para algunas personas juzgadoras, la teoría de la carga dinámica de la prueba, es una aberración. Por tanto, en la práctica jurídica persiste la costumbre de aplicar e interpretar la normativa de trabajo de forma restrictiva civilista y no amplia desde la visión de derechos humanos.

⁷¹ Art. 1-A CT “La Interpretación y Aplicación de este Código deberá realizarse de manera integral y en armonía con la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, la Ley de Igualdad, Equidad, y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres, y demás legislación aplicable, que protegen los derechos humanos de las mujeres.”

V. Principales desafíos y obstáculos de tipo legal, socioeconómico y cultural, que tiene la población trabajadora especialmente las mujeres para el acceso a la justicia laboral

5.1. Falta de confianza y credibilidad en la institucionalidad pública

Se percibe falta de confianza y credibilidad en las instituciones estatales responsables de la justicia laboral, en los cuatro países en estudio, lo cual es consecuencia de situaciones de corrupción y falta de ética por parte de algunas personas operadoras de justicia y servidoras públicas, afectando por consiguiente la independencia judicial y las competencias legales institucionales.

Una de las trabajadoras entrevistadas en Honduras afirma que, desde su percepción, en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social tienen alianza con los abogados/as de la parte patronal, es decir actúan a favor de estas personas y no de forma objetiva, puesto que durante su fase de conciliación, dentro de esta entidad, hubo una empleada que le sugirió que conciliara y que pensara en el desprestigio que su demanda le ocasionaría a la empresa, advirtiéndole que el trámite judicial era muy tardado, tratando de desanimarla. La trabajadora percibió que a esta servidora pública no le importaba su salud ni bienestar, sino el buen nombre de la empresa.

Las actitudes como la antes descrita, genera

desconfianza en la administración de justicia por parte de la ciudadanía, manifestando las defensoras de derechos en Honduras, que las obreras suelen quejarse de esta institución aludiendo que: “nada van hacer”, al no observar resultados positivos en sus pretensiones, viéndose obligadas a acudir a ella, por ser un requisito para poder iniciar la demanda judicial.

Además, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social durante el periodo de mayor apogeo de la pandemia COVID-19, cerró sus instalaciones y suspendió sus servicios por mucho tiempo, lo cual afectó el acceso a la justicia de las personas trabajadoras, sobre todo porque en esa época se agudizaron las violaciones a sus derechos laborales, puesto que las empresas durante este tiempo realizaron despidos y suspensiones masivas.

Al consultar a las personas trabajadoras de la región sobre la nota que asignarían a las instituciones responsables de garantizar la Justicia Laboral, en una escala del 1 al 5, donde 1 es muy malo y 5 excelente, las respuestas evidencian que existe una percepción negativa sobre dichas instituciones, obteniendo promedios por debajo de 3 puntos.

Tabla 98. Promedio de Calificación a las instituciones

Calificación para el Ministerios de trabajo	2.30
Calificación para los juzgados con jurisdicción en materia Laboral	2.62

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

La tabla 99 revela que, en el caso de las Secretarías o Ministerios de Trabajo, de la región, aproximadamente 6 de cada 10 personas asignan una calificación igual o menor a 2, frente a un 13.5 % que le asigna una nota igual

o superior a 4. En el caso de los juzgados de lo Laboral, 5 de cada 10 personas los califican con una nota igual o superior a 2, mientras que el 17.6 % los califican con 4 y 5.

Tabla 99. Calificación otorgada para cada institución

Calificación	Secretarías o ministerios de Trabajo	Juzgados de lo Laboral
1	27.03 %	17.65 %
2	32.43 %	32.35 %
3	27.03 %	32.35 %
4	10.81 %	5.88 %
5	2.70 %	11.76 %
Total	100.00 %	100.00 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

Las respuestas revelan que solamente 3 de cada 10 personas valora como buena la calidad de los servicios brindados por las secretarías o ministerios de Trabajo y los juzgados de lo

Laboral, mientras que la mayoría la considera regular o mala, lo que evidencia la necesidad de realizar mejoras en la labor ejercida por estas instituciones.

Tabla 100. Valoraciones sobre calidad del servicio brindado por las secretarías y ministerios de trabajo y juzgados de lo Laboral

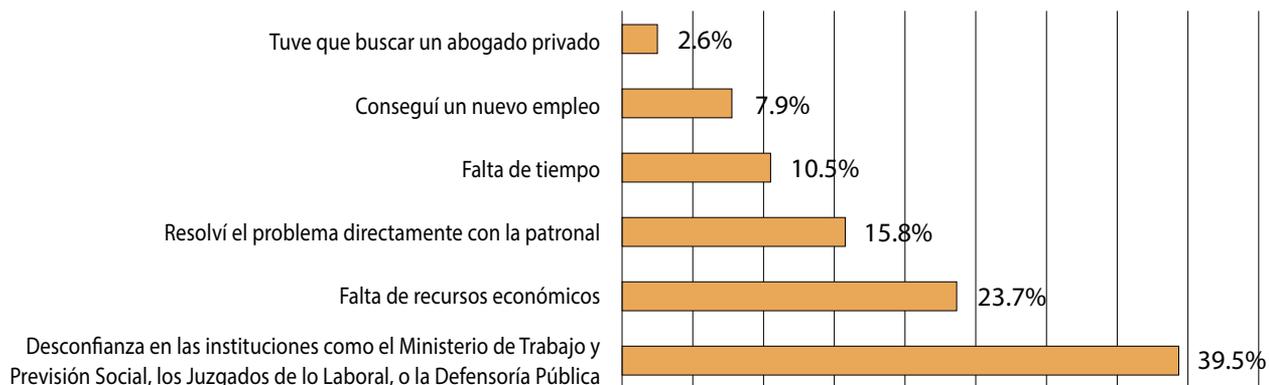
Valoraciones	Secretarías o ministerios de Trabajo	Juzgados de lo Laboral
Buena	27.3 %	27.6 %
Regular	39.4 %	51.7 %
Mala	33.3 %	20.7 %
Total	100.0 %	100.0 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

Al preguntar a las personas encuestadas cuáles son las razones por las cuales no acudieron a las instituciones estatales responsables de garantizar la justicia laboral, tanto administrativa

como judicialmente, 4 de cada 10 personas respondieron que la razón fue la falta de confianza en esas instituciones.

Figura 10. Razones por las que no acudió a ninguna institución para resolver su conflicto laboral



Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua

La falta de confianza, podría estar relacionada con la poca efectividad que las personas perciben sobre la posibilidad de resolver sus problemas a través de los procesos legales administrativos y judiciales disponibles, ya que, en el caso de las personas que acudieron a la sede administrativa, solamente el 12.5 % y de las que acudieron a sede judicial el 11.5 % considera

que su problema fue resuelto totalmente.

En este sentido, es preocupante que 5 de cada 10 personas que activaron los mecanismos de justicia en sede administrativa, y 4 de cada 10 que lo hicieron en sede judicial, consideran que su problema no fue resuelto.

Tabla 101. Percepción sobre la resolución del conflicto laboral

Valoraciones	Secretarías o ministerios de Trabajo	Juzgados de lo Laboral
Nada	50.0 %	42.3 %
Parcialmente	37.5 %	46.2 %
Totalmente	12.5 %	11.5 %
Total general	100.0 %	100.0 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

5.2. Dificultades para conciliar responsabilidades familiares y laborales con la tramitación de procesos administrativos y judiciales

Acudir a las instancias judiciales demanda una gran cantidad de tiempo y en este sentido un elevado número de personas de escasos recursos económicos no tienen como disponer de él, debido a que se encuentran en empleos con horarios extensos y extenuantes, siendo su objetivo principal, la lucha por cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias, sobre todo en el caso de las mujeres trabajadoras que son madres solteras, esto provoca que desistan

o se desanimen a iniciar o continuar con sus procesos legales para el reclamo del pasivo laboral que se les adeude.

Abonado a ello la administración de justicia es impartida en días hábiles que en muchos de los casos corresponde a días laborales, dificultad que se agudiza más con las personas que se encuentran domiciliadas en zonas alejadas de las principales ciudades, donde tienen su sede las oficinas públicas.

En este sentido, en El Salvador, para algunas personas trabajadoras la falta de tiempo es una dificultad que las hace desistir de sus demandas, ya que muchas veces cuentan

con un nuevo empleo, están en el periodo de prueba y no quieren pedir permiso por miedo a ser despedidas nuevamente o a ser etiquetadas como personas problemáticas).

Esta situación también se identifica en Guatemala, donde las defensoras de derechos señalan que no existe facilidad para acceder a la justicia laboral, porque consideran que los procesos son burocráticos y extensos, por lo que muchas de las personas trabajadoras, encuentran otro empleo, durante el ínterin del proceso, en el cual posiblemente les nieguen los permisos necesarios para continuar con su tramitación o en algunos casos, terminan negociando lo que por derecho les corresponde, ante la retardación de justicia.

La persona trabajadora guatemalteca, que fue entrevistada, inició su proceso en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en julio de dos mil diecinueve. Relata que después de la primera visita para exponer su caso, fue citada en tres oportunidades, para intentar una conciliación, sin obtener resultados favorables, ya que el

empleador no se hizo presente en las primeras dos citas y únicamente delegó a una abogada para que lo representara en la última de ellas, esta persona se limitó a acusar a la trabajadora de hechos falsos.

En el mes de octubre de dos mil diecinueve, la trabajadora presentó su demanda en sede judicial, sin que hasta la fecha haya sido citada para la primera audiencia. En dicha sede se ha visto en la necesidad de acudir en al menos 6 ocasiones, para presentar escritos de subsanación de cuestiones de forma. La trabajadora expresa que en la sede judicial no es permitido el ingreso de niños y niñas, y, además, manifiesta haber tenido dificultades para conservar nuevos empleos, debido al tiempo que le requiere el seguimiento de su proceso judicial.

En este sentido, el 47.4% de las personas encuestadas respondieron que el tiempo que transcurrió desde que iniciaron hasta que finalizaron sus procesos, fue excesivo.

Tabla 102. Opinión sobre el tiempo de resolución de los procesos laborales

Excesivo (un tiempo muy largo)	47.4 %
Mi caso no ha sido resuelto	31.6 %
Normal (un tiempo razonable)	18.4 %
Corto (poco tiempo)	2.6 %
Total	100.0 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

Es importante resaltar que en esta pregunta el 31.6 % de las personas respondieron que su caso aún no había sido resuelto. Al indagar el tiempo que ha transcurrido desde que este grupo de

personas acudió a la primera institución en búsqueda de apoyo, se puede observar que la mayoría lleva más de 1 año en sus procesos laborales, sin obtener justicia (54.5%).

Tabla 103. Tiempo transcurrido desde que acudió a la primera institución para resolver su conflicto laboral y su caso aún no ha sido resuelto

4 años o más pero menos de 5	9.1 %
5 años o más	9.1 %
Entre 1 y 2 años	36.4 %
Entre 6 meses y un año	36.4 %
Un mes o menos	9.1 %
Total general	100.0 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

5.3. La falta de recursos económicos para alcanzar la justicia laboral

Uno de los obstáculos más imperativos para el acceso a la justicia de la población trabajadora en los países centroamericanos en estudio, es la precariedad en que viven la mayoría de ellas, sobre todo las mujeres jefas de hogar, para quienes su prioridad es la manutención de sus familias, obligándolas a aceptar y a mantenerse en empleos deshumanizados, que no ofrecen condiciones propias del trabajo digno. Por tanto, muchas de ellas no denuncian las violaciones laborales ante su necesidad económica imperante, otras acceden al sistema de justicia cuando son despedidas, pero desisten de sus demandas por los altos costos económicos que implica su tramitación.

Lo anterior fue confirmado por una de las trabajadoras entrevistadas quien relató que ella fue víctima de maltratos por parte de su jefa inmediata y la supervisora, quienes la insultaban y la responsabilizaban de cualquier problema que ocurriera en el lugar de trabajo y ella soportaba esta situación, por su necesidad económica al ser madre soltera.

La misma vivencia relata la trabajadora guatemalteca que brindó su testimonio, al expresar que una de las razones por las que se mantuvo durante aproximadamente 8 años, en un empleo precario, en el cual le negaban la mayoría de sus derechos laborales como: vacaciones anuales remuneradas, aguinaldo, bono, jornada de trabajo, pago de horas extraordinarias, licencia por maternidad,

permisos para lactancia materna, e incluso el derecho al pago completo y puntual de su salario, fue su difícil situación económica. Agrega que su empleador la manipulaba diciéndole: “mira mamayita pensá si te querés ir, porque tenés dos hijos que mantener, no vas a conseguir otro trabajo, aquí tenés un lugar seguro”.

Otras personas entrevistadas manifestaron que las condiciones económicas precarias de las mujeres trabajadoras jefas de hogar no les permiten sostener un proceso y mucho menos uno tan largo como el que se sigue de acuerdo a leyes hondureñas. Condición que se agrava considerablemente cuando se trata de mujeres trabajadoras que aparte de ser madres solteras padecen alguna enfermedad profesional.

Tal como lo relata una de las mujeres trabajadoras entrevistadas, quien desde hace 10 años comenzó a tener problemas de salud derivados de su trabajo, consistentes en dolores en el hombro izquierdo, que fueron diagnosticados por el seguro social como tendinitis del manguito rotador. Con el paso del tiempo su problema de salud fue aumentando, puesto que ella seguía desempeñándose en su mismo puesto de trabajo, y ya no rendía laboralmente como antes ni alcanzaba las metas de producción establecidas, lo cual afectaba su salario, el cual iba disminuyendo progresivamente.

En El Salvador existe una entidad pública que ofrece servicios de asistencia legal, representación judicial y extrajudicial y ejecución de sentencias gratuita en materia laboral. Esto no significa que las personas en condición de pobreza puedan efectivamente sufragar los costos que implica un proceso judicial, ya que

esa ventaja es relativa, puesto que las personas usuarias deben costear gastos de transporte, documentación, alimentación, entre otros.

Incluso existen otros gastos que afectan sobre todo a las mujeres trabajadoras debido a la asignación social de roles de acuerdo al género, como el cuidado de hijos e hijas y personas dependientes. Es preciso mencionar que los juzgados de lo laboral de la capital salvadoreña, cuentan con un centro de cuidado para niños y niñas hasta los 12 años, para las personas usuaria que están realizando sus trámites judiciales, pero no todas las sedes judiciales del país cuentan con este servicio, por lo tanto, muchas mujeres tienen que pagar por el cuidado familiar.

En Guatemala y Honduras, las condiciones son más gravosas para las personas que desean hacer valer sus derechos laborales, puesto que deben pagar los gastos de representación legal particular dado que estos países cuentan con servicios poco efectivos de defensoría pública laboral, afectando su economía. Al respecto personas expertas en materia laboral de Honduras manifestaron que las personas trabajadoras normalmente pactan como honorarios de representación legal el 30% de las prestaciones a recibir. Asimismo, deben sufragar los gastos de transporte del abogado o abogada y en ocasiones pagar el transporte del personal de inspección para que su trámite se desarrolle con agilidad. Sobre esta situación se desconoce en el caso de Nicaragua.

Por tanto, estas mismas personas entrevistadas determinaron que los bajos salarios, limitan a las personas trabajadoras a que puedan demandar y dar seguimiento a sus procesos, puesto que

necesitan dinero para movilizarse, para pagar viáticos de abogados y abogadas particulares, para tener acceso a internet, etc. Y su economía en la mayoría de casos apenas alcanza para sobrevivir.

La tardanza en la tramitación de los procesos también limita a las mujeres trabajadoras en su lucha por alcanzar la justicia, ya que cuando son despedidas tienen grandes necesidades económicas, lo cual hace muchas veces que desistan de sus procesos o acepten acuerdos conciliatorios injustos. En este sentido algunas

trabajadoras víctimas de violencia laboral manifiestan “que es mejor aceptar algo a esperar años para que se dicte sentencia con el riesgo que se pierda el caso”.

Efectivamente las personas reconocen que el acceso a la justicia debe ser gratuito y así se denota al observar las respuestas brindadas en la encuesta de opinión, al consultarles sobre el costo económico de su proceso, ya que la mayoría responde que fue accesible y/o gratuito, tanto en sede administrativa (90.0%) como judicial (83.3%).

Tabla 104. Percepción sobre el costo económico de su proceso laboral

Valoraciones	Secretarías o ministerios de Trabajo	Juzgados de lo Laboral
Accesible	16.7 %	25.0 %
Alto	10.0 %	16.7 %
Gratuito	73.3 %	58.3 %
Total general	100.0 %	100.0 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

Al preguntar sobre los aspectos que les generaron gastos al acudir a la justicia, el 82 % de las personas encuestadas respondieron que incurrieron en costos relacionados con movilización, alimentación, reproducción de documentos, y cuidados de personas dependientes. Incluso algunas personas mencionaron que no acudieron a ninguna

institución para la resolución de su conflicto laboral, por falta de recursos económicos. Las respuestas han sido agrupadas por concepto, para facilitar la comprensión, sin embargo, una misma persona pudo haber enfrentado y por lo tanto seleccionado, más de un coste de los mencionados en la tabla 105.

Tabla 105. Costos económicos para acceder a justicia

Aspectos que generan costos para el acceso a la Justicia	Total
Transporte para realizar diligencias o atender citatorios de las autoridades.	38.9 %
Reproducción de documentos.	21.1 %
Alimentación mientras realizaba diligencias o atendía citatorios.	21.1 %
Cuidado de personas dependientes (hijas, hijos, personas con discapacidad o adultas mayores) para realizar diligencias o atender citatorios de las autoridades.	11.1 %
Otros: Alimentación; saldo telefónico; varios que impidieron acudir a solicitar apoyo.	7.8 %
Total	100.0 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

Uno de los aspectos que no se menciona en los costos en que incurrieron las personas encuestadas, es el pago de honorarios por procuración judicial. Al indagar sobre el tipo de procuración legal que tuvieron en su proceso

laboral, resulta que el porcentaje más alto corresponde a las personas encuestadas que afirman haber contado con abogado o abogada particular en su búsqueda de justicia.

Tabla 106. Tipo de procuración legal

Tipo de procuración legal	Total
Particular	38.9 %
Defensoría Pública Laboral	33.3 %
No cuento o no conté con abogado/a en mi caso laboral	22.2 %
Socorro Jurídico de Universidad, ONG, otro servicio similar	5.6 %
Total general	100.0 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua

Al observar las respuestas por país de residencia de las personas encuestadas, es notorio que, en el caso de Nicaragua, el porcentaje más alto corresponde a las personas que contaron con abogado o abogada particular, mientras que, en El Salvador, es más alto el porcentaje de personas que acudieron a la PGR por este tipo de apoyo.

Es importante aclarar que los datos no se corresponden con las estadísticas oficiales ni con las opiniones de las personas entrevistadas sobre el tipo de procuración con que

generalmente cuentan las personas en los procesos individuales de trabajo en El Salvador, ya que dicha información es clara al mostrar que la mayoría de casos son representados por la PGR.

En el caso de Guatemala y Honduras, lo que se ha detectado es que los servicios públicos gratuitos de procuración legal, que son brindados en sede administrativa, no son efectivos en la práctica, por lo que las personas trabajadoras recurren a socorros jurídicos, oenegés o a servicios particulares.

Tabla 107. Tipo de procuración legal por país

Tipo de procuración legal	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
Defensoría Pública Laboral	38.5 %	33.3 %	0.0 %	16.7 %
No cuento o no conté con abogado/a en mi caso laboral	23.1 %	33.3 %	0.0 %	16.7 %
No fui a ninguna institución	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %
Particular	34.6 %	33.3 %	0.0 %	66.7 %
Socorro Jurídico de Universidad, ONG, otro servicio similar	3.8 %	0.0 %	100.0 %	0.0 %
Total general	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua

De las personas que contaron con defensoría legal pública, la mayoría considera que el proceso para acceder a dicho servicio tuvo algún tipo de dificultad, el 41.7% lo considera muy difícil y complicado y el mismo porcentaje lo valora como un poco difícil.

Tabla 108. Acceso a procuración pública

Valoraciones sobre el acceso a procuración pública	
Fácil y sencillo	16.7 %
Muy difícil y complicado	41.7 %
Un poco difícil	41.7 %
Total general	100.0 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua

Si se relaciona el tipo de procuración con que contó la persona encuestada y su valoración sobre la atención que recibió, se aprecia que el 41.7% del grupo que contó con defensoría pública, el 57.1% de quienes tuvieron abogado o abogada particular y el 100% que tuvo apoyo de socorro jurídico, oenegé o institución similar, consideran que la atención fue buena.

5.4. Falta de empatía y sensibilidad de las personas servidoras públicas

La revictimización es un fenómeno invisibilizado en las instituciones estatales y la jurisdicción laboral no es la excepción. Este inconveniente tiene que ver con la concepción que se tiene de las personas usuarias, es decir, si se perciben como sujetas de derechos o como beneficiarias.

Así también influyen los niveles de estrés y tensión no controlados que experimentan algunas personas servidoras públicas, lo cual desencadena en la falta de empatía y sensibilidad en la atención que brindan a las personas beneficiarias de los servicios públicos. De ahí la importancia de realizar acciones para su sensibilización y su auto cuidado, puesto que la actitud del personal institucional hacia las personas usuarias juega un papel determinante en el acceso a justicia laboral.

De igual manera en El Salvador, de acuerdo a lo expresado por personas expertas en justicia laboral, la calidad del servicio que brinda la PGR es cuestionable, puesto que hay personal de defensoría muy respetuoso con las personas trabajadoras y otros/as que no lo son. Así mismo en la tramitación del proceso hay defensores/as muy acuciosos/as con su trabajo y otros/as que

lo realizan negligentemente, pese a ello la PGR es la que obtiene mejores resultados judiciales, comparados con la defensoría particular. Al respecto es oportuno mencionar que se observa más empatía, responsabilidad y diligencia en las defensoras mujeres que en los defensores hombres y efectivamente sus resultados son mayores.

También manifestaron que la revictimización a mujeres que enfrentan violencia basada en género dentro del ámbito laboral, se da en todas las instituciones públicas, sobre todo en las entidades administrativas, por ejemplo, en casos de acoso sexual, el abordaje que se realiza en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no es el correcto, ya que muchas veces hacen preguntas innecesarias como el historial sexual de las trabajadoras.

En relación con ello una persona defensora de derechos de Honduras manifiesta que en las instancias laborales existen muchas personas servidoras públicas a quienes les hace falta empatía para con las usuarias, lo cual se refleja en la actitud con la que las atienden y con las acciones y omisiones que realizan dentro del procedimiento.

La trabajadora guatemalteca entrevistada expresó que, en sus visitas a los juzgados de Trabajo para solicitar información sobre su expediente, ha encontrado muchos abusos de parte del personal que la ha atendido, considera que son personas “abusivas, pesadas, no escuchan, no prestan atención, se limitan a recibir sus escritos y a decirle que espere noticias de su abogado”.

En este sentido, el trato en las secretarías o ministerios de Trabajo fue considerado por el 50 % de las personas encuestadas como bueno, muy bueno y/o excelente, mientras que el 50% restante lo consideró como regular o malo. En

el caso de los juzgados de lo Laboral el 48% percibe que su trato es bueno, muy bueno y/o excelente, mientras que el 52% lo valora como regular o malo.

Tabla 109. Percepción sobre el trato en secretarías y/o ministerios de Trabajo y juzgados de lo Laboral

Percepción sobre el trato	Secretarías o ministerios de Trabajo	Juzgados de lo Laboral
Bueno	35.3 %	32.0 %
Muy bueno	8.8 %	4.0 %
Excelente	5.9 %	12.0 %
Regular	26.5 %	40.0 %
Malo	23.5 %	12.0 %
Total general	100.0 %	100.0 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

Al observar las recomendaciones a las secretarías y/o ministerios de Trabajo, brindadas por las personas encuestadas, se denota que las sugerencias con mayor porcentaje de respuesta son las vinculadas con la exigencia de un trato

más empático, amable y accesible (32.4%), seguidas de las que demandan mejorar la calidad de la atención (24.3%) y la agilización de los procesos (24.3%).

Tabla 110. Recomendaciones a las secretarías y/o ministerio de Trabajo

Recomendaciones	Total
Velar por los derechos de la clase trabajadora y actuar de forma empática ⁷²	32.4 %
Mejorar la calidad de la atención y resolución de los casos ⁷³	24.3 %
Agilizar los procesos ⁷⁴	24.3 %
Modernizar sus servicios ⁷⁵	10.8 %
Eliminar los sesgos políticos partidarios	8.1 %
Total general	100.0 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

Las recomendaciones a los juzgados de lo Laboral, se concentran en la exigencia de una debida diligencia judicial (60%), no obstante, también se demanda una atención empática y de calidad (25%).

Tabla 111. Recomendaciones a los juzgados de lo Laboral

Recomendaciones	Total
Debida Diligencia ⁷⁶	60.0 %
Atención empática ⁷⁷	25.0 %
Modernización, mejor organización y brindar información oportuna sobre rutas y plazos para el acceso a justicia.	15.0 %
Total general	100.0 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

Ya se ha señalado que el servicio de defensoría pública en materia laboral, es brindado desde instituciones con naturaleza diferente en cada país, en El Salvador, esta función le corresponde por mandato constitucional a la Procuraduría General de la República, la cual lo hace a través

de la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador. Sobre este servicio, las personas encuestadas recomiendan que la institución mejore en cuanto a la humanización de la atención (41.2%), también esperan que se brinde de manera más ágil y eficiente (35.3%).

⁷² Velar por los derechos de la clase trabajadora y actuar de forma empática incluye: ponerse del lado de las personas trabajadoras, exigir el cumplimiento de la ley de parte de las personas empleadoras, que sean más amables y más accesibles en el trato, capacitar en derechos al personal de inspección del trabajo, empatía con personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad.

⁷³ Mejorar la calidad de la atención y resolución de los casos incluye: actuar conforme a la ley, ser más coercitivos, brindar una adecuada asesoría y orientación, garantizar personal idóneo, mejorar la articulación interinstitucional, explicar en términos comprensibles los procedimientos.

⁷⁴ Agilizar los procesos incluye: procesos más eficientes y menos burocráticos, que sean más organizados/as en su quehacer.

⁷⁵ Modernizar sus servicios incluye: uso de tecnología, mejorar el registro de expedientes de inspecciones de trabajo, su base de datos y la certificación de expedientes, dotar al personal de recursos adecuados y suficientes como vehículos para efectuar inspecciones.

⁷⁶ Debida Diligencia incluye: justicia pronta y oportuna, agilizar la tramitación de los procesos, agilidad en el señalamiento de audiencias, así como en la emisión de sentencias, aplicación de leyes según los casos, estudiar adecuadamente cada caso para hacer un fallo justo para las personas trabajadoras, actuar de forma equitativa.

⁷⁷ Brindar una atención con empatía significa: utilizar un lenguaje más comprensible, atención personalizada, contar con personal competente que realice un buen trabajo.

Tabla 112. Recomendaciones a las defensorías públicas en materia laboral

Recomendaciones	El Salvador
Brindar una atención humana, ética y empática ⁷⁸	41.2 %
Agilidad, celeridad y eficiencia en la tramitación de los casos	35.3 %
Mejorar la calidad del servicio ⁷⁹	11.8 %
Transparencia y no politización de la atención	5.9 %
Ninguna recomendación por haber recibido una respuesta adecuada	5.9 %
Total general	100 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

En el caso de Guatemala, esta función le compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y ha sido valorado por las personas entrevistadas como poco efectivo, lo cual se comprueba al observar los datos obtenidos en la encuesta, puesto que las personas encuestadas recomiendan ampliar la cobertura, mejorar la investigación de los casos e incluso, una de ellas menciona que este servicio no existe en su país.

Las personas encuestadas que residen en Nicaragua recomiendan que el servicio de la Defensoría Pública Laboral, la cual depende del Poder Judicial, mejore en cuanto a la agilización de los casos; que defiendan los derechos de las personas trabajadoras, que el personal sea constantemente capacitado y supervisado en el ejercicio de sus funciones y que el funcionariado sea ético y probo.

5.5. Conocimiento limitado de la población trabajadora sobre sus derechos y sobre mecanismos legales para su efectividad

La difusión de la información sobre los derechos y mecanismos de denuncia es necesaria no solo para promover el acceso a la justicia de la población trabajadora, sino para todos los actores involucrados y la sociedad en su conjunto, para la reivindicación de estos derechos, pese a ello, en El Salvador, Guatemala y Honduras, el desconocimiento de derechos y la falta de asesoría legal oportuna, es una de las dificultades más grandes para la población trabajadora.

Considerándose a las mujeres trabajadoras como el grupo con menos oportunidad para

⁷⁸ La atención humana, ética y empática incluye: Darle tiempo e importancia debida a cada persona trabajadora en su proceso, entregar copia de cada diligencia a la persona trabajadora y proporcionarle información completa sobre el proceso, las rutas y plazos, proporcionar datos de contacto funcionales, y que procuren por los intereses de las personas trabajadoras.

⁷⁹ Mejorar la calidad del servicio: Entender bien el caso y contar con personal capacitado.

empoderarse y fortalecer sus conocimientos como sujetas de derechos, no solo por la ausencia de oportunidades educativas formales, sino también por la falta de tiempo disponible para dedicarse a actividades fuera de la esfera de trabajo productivo y reproductivo.

Referente a ello, personas expertas en derecho laboral de El Salvador consideran que existe mucho desconocimiento y poca comprensión de los derechos laborales y de la ruta de denuncia ante su violación, por parte de las personas trabajadoras, pese a que instituciones públicas y privadas realizan algunos esfuerzos al respecto.

En ese sentido personas entrevistadas de una entidad pública determinaron que la tarea de difusión de derechos y asesoría legal a la población trabajadora, le corresponde principalmente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y de forma coadyuvante a la PGR por mandato constitucional, por lo que esta última implementa diversas estrategias enfocadas en la divulgación de derechos laborales, lo cual ha tenido mucha incidencia con la utilización de nuevas tecnologías, sobre todo en el contexto de la pandemia COVID-19, pudiéndose evidenciar dichas acciones en las redes sociales institucionales y su página electrónica.

Asimismo, una funcionaria pública entrevistada agregó que la tarea de explicarles todos los actos que se desarrollan dentro del proceso de forma detallada a la parte trabajadora corresponde al abogado/a que les representa. En ese sentido plantea que, a la PGR como entidad de defensoría pública, le atañe la tarea

de asesoría legal de las personas trabajadoras, lo que incluye información sobre garantías frente a represalias que puedan enfrentar o mecanismos legales de protección de derechos frente a situaciones como acoso laboral, acoso sexual, discriminación, etc.

Pero, debido a la sobrecarga laboral, se les dificulta realizar esta tarea como corresponde. Señalando además que la institución que ella representa, se toma el tiempo para leerles a las personas usuarias todos los tramites que se van desarrollando en el curso del proceso, incluyendo las actas de conciliación fallidas.

En Guatemala, se evidencia la misma situación de desconocimiento de la población en general sobre sus derechos laborales reconocidos en la Constitución de la República, como consecuencia de la falta de acceso a información sobre los mismos. Las personas entrevistadas coinciden al afirmar que la currícula educativa básica, media y superior, prescinde de información relevante sobre los derechos que les corresponden a las personas trabajadoras.

Tampoco es suficiente la labor que se realiza desde las instituciones responsables, como es el caso del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de difundir información sobre derechos y obligaciones relacionadas con el mundo laboral, tanto para personas trabajadoras como para empleadoras. Por ejemplo, no se realiza un esfuerzo por brindar orientación patronal, de tal forma que se genere conciencia sobre la importancia del respeto a los derechos laborales.

Por lo tanto, el desconocimiento de derechos laborales fundamentales, así como los

reconocidos a través de la ratificación de convenios internacionales, coloca a las personas trabajadoras en una situación de mayor vulnerabilidad y riesgo de ser víctimas de violaciones a sus derechos.

Las defensoras de derechos además advierten con preocupación, la fragilidad de derechos en Guatemala, además de la Sección de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es la responsable de promover los derechos de las mujeres, puesto que carece de los recursos materiales y humanos para realizar sus funciones de manera adecuada, ya que el personal bajo su cargo, no cuenta con plazas fijas que garanticen su estabilidad y las condiciones mínimas laborales.

Sucediendo lo mismo en Honduras, ya que, según personas expertas en derecho laboral entrevistadas, el desconocimiento de derechos por parte del sector trabajador es una problemática latente, que tiene su base no solo en la negligencia y pasividad de la institucionalidad pública responsable de ello, sino también con la férrea y conveniente influencia de la sociedad capitalista.

En ese sentido determinan que las instituciones públicas como la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social no realizan de forma responsable la tarea de promocionar los derechos de las personas trabajadoras y brindar la asesoría correspondiente de acuerdo al caso planteado, así por ejemplo, agotada la fase administrativa de conciliación sin resultado satisfactorio para la parte trabajadora, no les explican cómo y a donde deben continuar su proceso, lo cual trae como consecuencia, sistemáticas violaciones a

derechos laborales, puesto que suele suceder que la parte trabajadora acepta acuerdos dentro de la empresa, sin tener un cálculo de sus prestaciones en correspondencia con la ley, acuerdos que no tienen la validez de un trato hecho ante las instancias públicas competentes.

Efectivamente este tipo de situaciones son recurrentes precisamente por el imperante clima de desconocimiento de derechos y de mecanismos de exigibilidad. Abonado a ello hay mucha arrogancia por parte de algunas personas servidoras públicas, lo cual se pone en evidencia cuando llegan las mujeres trabajadoras solicitando sus servicios, ya que algunos/as solo se limitan a contestarles que no pueden ayudarlas en su petición, alegando que no es su competencia, sin hacer el más mínimo esfuerzo por orientarlas adonde acudir.

Ante la carencia de estrategias públicas para la promoción de derechos laborales, son las organizaciones de mujeres quienes realizan el trabajo de empoderamiento integral de las mujeres trabajadoras, procurando que sean protagonistas de sus propios procesos, es decir, que puedan exigir ante las instancias públicas el respeto, garantía y reivindicación de sus derechos como trabajadoras y como mujeres.

Lo cual fue confirmado por las mujeres trabajadoras entrevistadas. Una de ellas manifestó que ante su despido y por recomendación de una compañera de trabajo, buscó asesoría en una organización de mujeres llamada CODEMUH, quienes le brindaron información sobre sus derechos como trabajadora, asesoría legal frente a su despido, seguimiento y respaldo legal durante

su proceso. Así como también recibió atención médica y charlas informativas sobre salud.

Otra trabajadora relató que el día siguiente de su despido acudió a ORMUSA, quienes le brindaron asesoría legal y apoyo en todos los sentidos por tanto fueron claves para la tramitación de su caso, puesto que no solo fue asesorada legalmente, sino que fue acompañada y asistida a cada audiencia por abogados/as de esta organización, aun cuando contaba con la representación de la PGR.

5.6. Excesiva burocracia en la tramitación de procedimientos administrativos en el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS)

Un procedimiento que suele ser burocrático y tardío, existiendo además el riesgo de desarrollarse en menoscabo de los derechos laborales, es el correspondiente a los trámites para establecer riesgos profesionales a través de un dictamen de calificación de enfermedades profesionales.

Al respecto una de las trabajadoras entrevistadas relató que, en el IHSS, desde su percepción, “juegan con la vida de las personas trabajadoras”, ya que ella tuvo el inconveniente que cuando le hicieron la segunda resonancia magnética el resultado arrojó que su enfermedad había desaparecido y ella continuaba enfrentando la misma sintomatología de forma más aguda, ya que la enfermedad que padece causa daños irreversibles. Ante este diagnóstico, solicitó asesoría a la Colectiva de Mujeres Hondureñas, CODEMUH y el médico de esa organización revisó la resonancia magnética, estableciendo

que existían daños severos y que la enfermedad estaba avanzada, lo cual finalmente fue confirmado por el médico responsable de establecer los riesgos profesionales del seguro social.

Relata que esa práctica es muy común en el IHSS y que lo hacen con el objetivo de evadir responsabilidad con las personas enfermas.

5.7. Ausencia de garantías de protección frente a represalias por demandas judiciales o administrativas laborales

La relación de dependencia y subordinación que caracteriza el vínculo laboral, así como también la desigualdad económica y de poder, constituyen un escenario propicio para limitar el derecho a la tutela judicial efectiva, referida al libre acceso a la jurisdicción de las personas trabajadoras. De ahí que sea necesario proteger al trabajador o trabajadora que ejerce legítimamente acciones judiciales o gestiones administrativas, frente a represalias que pueda enfrentar por parte de su empleador o empleadora como consecuencia del planteamiento de algún litigio en su contra.

Los hallazgos revelan que es muy frecuente que la parte empleadora que es objeto de una demanda por parte de un/a trabajador/a disidente, trate de doblegar su voluntad, a través del despido o imponiendo medidas como: cambio de labores o funciones, modificaciones substanciales en las condiciones de trabajo, traslados, sanciones disciplinarias, cese en el abono de un determinado incentivo salarial, decisiones sobre ascensos, etc. enmarcándose

muchas de estas medidas como parte de un proceso de acoso laboral.

La protección de los trabajadores y trabajadoras frente a represalias ha sido regulado en las normativas laborales de países como España y Chile, como garantía de indemnidad o derecho de indemnidad⁸⁰ fundamentada en el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva y el derecho al trabajo. Asimismo las normativas laborales de Guatemala⁸¹ y Honduras⁸² incluyen dentro de sus principios la indemnidad.

Pero en ninguno de los países en estudio, el derecho a la tutela judicial efectiva ostenta mención constitucional específica, no obstante consagran este derecho al reconocerse con fuerza normativa, que todas las personas son iguales en el ejercicio de los derechos, lo que comprende la igualdad de posibilidades ante los órganos jurisdiccionales, por tanto el derecho invocado se infiere a partir del principio de igualdad de derechos frente a ley y el derecho a defensa o derecho a petición que tienen que ver con el libre acceso a los tribunales y dependencias del Estado para el ejercicio de

sus acciones y hacer valer sus derechos de la forma que señale la ley. Disposiciones comunes en todas las cartas magnas de los países mencionados. Sin olvidar que el derecho al trabajo tiene rango de protección constitucional en toda la región en estudio.

Asimismo, la tutela judicial efectiva es un derecho reconocido a nivel internacional en diversos instrumentos como:

- **La Convención Americana**, cuando desarrolla el concepto de “protección judicial” precisa que “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”.
- **La Declaración Universal de Derechos Humanos**, que establece el derecho que tienen toda persona de ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial.

⁸⁰ La doctrina española ha entregado distintas definiciones, precisamente a partir de las sentencias del Tribunal Constitucional español (IGARTUA MIRÓ, María Teresa, op. cit. (n. 7), p. 71. y ÁLVAREZ ALONSO, Diego, op. cit. (n. 2), p. 28.) “...la prohibición de cualquier género de represalia empresarial contra el trabajador, que traiga su causa de forma directa en el ejercicio por parte de éste de su legítimo derecho a la tutela judicial efectiva, incluyendo determinados actos previos al propio proceso.” También se ha dicho que la garantía de indemnidad puede definirse esencialmente “...como una peculiar vertiente del derecho a la tutela judicial efectiva que ofrece su cobertura a quien ejercita su derecho de acudir al proceso frente a cualquier injerencia represiva pública o privada, incluidas las represalias que la empresa pudiera adoptar contra un trabajador como consecuencia del planteamiento por éste de una acción judicial contra aquélla” (Castro Castro, Jose Francisco, 2012).

⁸¹ Art. 10 CT: Principio de indemnidad. “Se prohíbe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el presente Código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos”.

⁸² Art. 10 CT: “Se prohíbe tomar cualesquiera clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la constitución, el presente código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o de previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos”.

- **El Convenio N° 158** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 1982, que excluye de las causas justificadas para la terminación de la relación de trabajo, el haber presentado el trabajador una queja o haber participado en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o haber recurrido ante las autoridades administrativas competentes, art. 5 letra c). Este instrumento no ha sido ratificado por ninguno de los países en estudio.
- Además, la Convención CEDAW y la Convención de Belem Do Pará, establecen la debida diligencia como un deber de los Estados, así como el derecho de las mujeres al acceso a la justicia sin discriminación.

A partir de lo anterior resulta importante asegurar una real protección de los derechos laborales procurando el acceso a la justicia de las personas trabajadoras a través de una medida de protección reforzada como la garantía o derecho de inmunidad, la cual puede incluirse en los marcos normativos laborales de los países centroamericanos mencionados como una regulación especial de la misma forma que las reglas especiales en relación con la protección de la representación sindical, a la protección de la maternidad y a la protección de la salud en el caso de enfermedades crónicas o terminales.

Por tanto, para que el derecho o garantía de inmunidad, sea verdaderamente eficaz debe existir prohibición y sanción de las conductas de represalia por parte del empleador/a hacia el trabajador o trabajadora que exigió justicia ante la violación de sus derechos, sobre todo cuando

la parte trabajadora es reintegrada o reinstalada en su mismo empleo, situación que agudiza el riesgo de enfrentar algún tipo de violencia en los centros de trabajo como el acoso laboral.

Lo cual fue confirmado por una de las trabajadoras entrevistadas relatando que cuando ella fue reintegrada al trabajo, se enfrentó con situaciones enmarcadas dentro del acoso laboral, puesto que la enviaron al área de entrenamiento, donde hay personal nuevo en aprendizaje, que son los que perciben salarios de menor cuantía en la empresa (salario mínimo, correspondiente a 1900.00 lempiras semanales, lo que convertido a dólares hacen la cantidad aproximada de USD 78.00).

Pero como ella ya conocía sus derechos, fue enfática en decirles que a ella no podían sentarla en una máquina de coser porque no podía realizar movimientos repetitivos por su problema de salud, ante su reclamo, la destinaron a marcar trabajo, lo que significa marcar etiquetas de camisa con una cinta, lo cual también requiere hacer movimientos repetitivos, pese a ello tuvo que aceptar las tareas asignadas y el salario propuesto, porque no le dieron otra opción.

Asimismo, recalca que las condiciones no eran las adecuadas, afirma que “ni siquiera una silla le asignaron”, tuvo que sentarse en un banqueta, relata que sobrevivió por la solidaridad y apoyo de algunas compañeras de trabajo, en ese tiempo sus problemas de salud aumentaron ya que tenía inflamado no solo el hombro, sino todo el brazo y puño de la mano izquierda, por lo que habló con la jefa del área, quien le gestionó una entrevista con la gerente de

recursos humanos, el día que fue recibida por la gerente, le explicó que su problema de salud no le permitía trabajar en tareas que implicaran movimientos repetitivos y la respuesta de la gerente fue “si usted está tan grave por qué quiere trabajar.”

Ante esta reacción, ella le respondió que necesitaba trabajar porque la empresa debe hacerse cargo de los daños que le causó a su salud física, porque tiene familia que mantener y porque necesita recibir atención médica del seguro social ante su enfermedad. Días después le informaron que habían estudiado su caso y que la asignarían al departamento de higiene y seguridad y que su salario sería de 2.300 lempiras semanales, lo que corresponde a un poco más de USD 94.00.

Al respecto una de las personas expertas en justicia laboral de El Salvador, determinó que en los casos donde se decreta el reinstalo específicamente de mujeres trabajadoras deberían decretarse medidas de protección a su favor, para evitar o prohibir la continuación de actos de hostigamiento y violencia como el acoso laboral o acoso sexual, tomando como fundamento el mandato de interpretar y aplicar las disposiciones del Código de Trabajo de manera integral y en armonía con la LEIV, la LIE, y demás legislación nacional e internacional aplicable, que protegen los derechos humanos de las mujeres (Art. 1-A CT).

Simultáneamente, esta normativa especial determina la obligación estatal de procurar un ambiente de trabajo libre de violencia, por tanto podría el juez o jueza establecer dichas medidas a favor de las trabajadoras, solicitando además a la inspección de trabajo que verifique mensualmente el cumplimiento de dichas medidas, lo cual debe ser un trámite de oficio.⁸³ Teniendo la facultad de imponer sanciones ante su incumplimiento. Para ello el juzgador/a debe retomar su papel de garante de derechos y de procurador/a de justicia.

Asimismo debe distinguirse las medidas de protección como medidas protectoras con base a la LEIV, las cuales son inmediatas y sirven para garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia, por tanto su decreto no exige que se pruebe ninguna condición a diferencia de las medidas cautelares donde debe probarse la apariencia del buen derecho y el peligro en la demora, siendo su finalidad la de garantizar los resultados del proceso de acuerdo al Código Procesal Civil y Mercantil.

En los países en estudio se establece el carácter tutelar de las leyes laborales, en beneficio de la clase trabajadora, por tanto para la garantía y protección real de los derechos laborales, la administración de justicia debe de realizar una interpretación extensiva de la ley, es decir, desentrañar el sentido de la norma para adaptarla a supuestos fácticos, maximizando su

⁸³ Art. 12 CPrCM Obligación de colaborar: “Toda persona o autoridad está en la obligación de colaborar con la justicia, cuando sean requeridas para ello. En consecuencia, a quien se niegue a colaborar se le impondrá una multa cuyo monto, según la gravedad del caso, se fijará entre cinco y diez salarios mínimos más altos, vigentes. Si el hecho fuere constitutivo de delito, el juez certificará lo conducente a la Fiscalía General de la República”.

alcance y contenido, lo que conlleva de forma paralela a la integración de la normativa como una protección reforzada, con el objetivo de garantizar la administración de justicia ante un litigio laboral. Por tanto, para la garantía de derechos en el supuesto de actos de violencia en el ámbito laboral, la ley permite invocar otros instrumentos normativos nacionales o internacionales aplicables para evitar su continuidad o prevenir su ocurrencia.

Una de las funcionarias entrevistadas agregó que muchos/as aplicadores/as realizan una interpretación literal de la normativa y pretenden que todo lo establezca el Código de Trabajo, sin hacer uso de la integración e interpretación de las normas como una protección reforzada. Por tanto, se necesita que las instancias judiciales y administrativas jueguen un papel más protagónico y un litigio más estratégico que conjugue la defensa de derechos y el acceso a

justicia desde una interpretación más lógica y abierta de la normativa.

Al sondear si las personas encuestadas consideran que los jueces y/o juezas de lo laboral han protegido sus derechos, 4 de cada 10 respondieron que no han sentido esa protección.

Tabla 113. Percepción sobre la protección de derechos por la judicatura laboral

Valoraciones	Total
Mucho	7.4 %
Nada	40.7 %
Normal	51.9 %
Total general	100.0 %

Fuente: Encuesta de satisfacción en el acceso a la Justicia Laboral en El Salvador, Honduras, Guatemala y Nicaragua.

VI. Consideraciones finales

6.1. Avances y retrocesos normativos, judiciales y administrativos en materia laboral de los 4 países en estudio

En El Salvador se han realizado importantes reformas en materia laboral, que inciden tanto en el derecho sustantivo como en el procedimental, se mencionan principalmente:

- Incorporación del art 1-a, y reforma a las causales 5.a y 6.a del art. 29 CT, para hacer efectivo el principio de igualdad de género en el ámbito laboral, para la prevención de las conductas discriminatoria.
- Reforma del art. 113 CT, referente a la ampliación del plazo de protección de la estabilidad laboral de la mujer en estado de gravidez.
- Aprobación de la Ley Especial para la Regulación e Instalación de Salas Cunas para los Hijos de los Trabajadores.
- Reforma al art. 30 CT, adicionándose el ordinal 17, para la protección contra la discriminación de personas trabajadoras con padecimiento de enfermedades crónicas incapacitantes.
- Reforma al art. 110 CT, para la protección de mujeres embarazadas, o que padezcan de enfermedades crónicas incapacitantes.
- Incorporación de los artículos 308-A y 308-B CT, para regular la estabilidad laboral que poseen las y los trabajadores con enfermedades crónicas incapacitantes.
- Reforma al art. 10 literal C) de la LEIV, sobre Violencia Laboral.
- Reforma al art. 21 de la LEIV que mandata a las instituciones de educación superior pública y privada, a reglamentar internamente las acciones de detección y prevención de toda forma de violencia contra las mujeres.
- Reforma del art. 201 CT, en el sentido que ningún trabajador o trabajadora perderá el derecho al aguinaldo por razones disciplinarias, inasistencias injustificadas al trabajo o cualquier otra causa.
- Reforma de arts. 29 y 123 del Código de Trabajo, a fin de garantizar la igualdad salarial entre hombres, mujeres y personas con discapacidad que desarrollen actividades idénticas.

Se aprobó la Ley de Regulación del Teletrabajo, que no constituye un avance relativo a la protección de los derechos de las mujeres, al considerar que esta modalidad de labores ha venido a impactar negativamente a la población femenina. Dentro de esta norma, no existe una regulación que garantice estrictamente la jornada laboral de ocho horas de trabajo.

La ley en mención, tampoco regula lo relacionado con los costos de producción de tal forma que sean responsabilidad de la parte patronal. Además, carece de mecanismos de conciliación entre el trabajo productivo y reproductivo, por tanto las mujeres trabajadoras están experimentando la misma violencia laboral y brecha salarial que enfrentan las trabajadoras a domicilio, puesto que los costos de producción en la mayoría de casos los asume la trabajadora

(agua, energía eléctrica, internet, etc.) abonado a ello la responsabilidad del trabajo reproductivo que recae sobre ellas.

También se identifican avances a partir de la actividad jurisprudencial de la Sala de lo Constitucional de la CSJ salvadoreña al declarar la inconstitucionalidad por omisión por incumplir con el mandato constitucional establecido en los artículos 38 ordinal 2.º y 45 de la Constitución de la República, consistente en instituir por decreto ejecutivo las tarifas de salario mínimo para las personas trabajadoras del servicio doméstico.

En Guatemala se identifica un marco normativo denominado de primera generación, como son la Ley contra el delito de femicidio y otras formas de violencia contra la mujer y la Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas, así como la aprobación o reforma, entre 2014 y 2019, de las siguientes normas:

- Ley de búsqueda inmediata de mujeres desaparecidas (Decreto N.º 9-2016).
- Ley del banco de datos genéticos para uso forense (Decreto N.º 22-2017), que incluye el Registro Nacional de Agresores Sexuales (Renas).
- Ley Prohibición de matrimonio para las personas menores de 18 años (Decreto N.º 13-2017).
- Estandarización por el Mineduc, a escala nacional de normas de conducta y sanciones disciplinarias, a través de la Normativa de Convivencia Pacífica y Disciplina para una Cultura de Paz en los Centros Educativos mediante Acuerdo Ministerial N.º 01-2011 y

sus reformas, contenidas en los Acuerdos N.º 1505-2013 y 2718-2018. La normativa incluye acciones para prevenir el hostigamiento, acoso, intimidación, bloqueo social, manipulación o coacción.

- Iniciativa de Ley 5285 para reformar la Ley del Sistema Nacional de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia.
- Ley de Fortalecimiento al Emprendimiento (Decreto N.º 20-2018).

Además, se mencionan algunas iniciativas de ley presentadas al Congreso para su aprobación, entre el 2017 y el 2018:

- Iniciativa de ley 5243 que dispone aprobar la Ley para Prevenir y Sancionar la Violencia Obstétrica; 5280 que dispone aprobar reformas a la Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas.
- Modificaciones al Decreto N.º 9-2009 con el objeto de tipificar el acoso sexual, grooming y sexting (seducción de niñas, niños y adolescentes y chantaje sexual respectivamente)18;
- Iniciativa de ley 5385 que dispone aprobar la Ley de Creación del Procedimiento para Delitos de Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.

No se encontró evidencia de reformas específicas en materia laboral que promuevan los derechos de las mujeres, entre ellos a vivir una vida libre de violencia dentro del ámbito laboral.

En Honduras, se identifica la existencia del Decreto N.º 34-2000, que contiene la Ley de

Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Específicamente en su Capítulo IV, Igualdad de Oportunidades en El Trabajo y La Seguridad Social. También se aprobó la Ley de Inspección de Trabajo.

En general, no se observa avances recientes, en cuanto a la aprobación o derogación de normativa especializada para las mujeres, en temas como la regulación del teletrabajo, la prevención de la violencia laboral, el cierre de brechas salariales basadas en el sexo, o sobre los cuidados de la vida.

Por el contrario, identifican algunos retrocesos en el contexto de la pandemia por la COVID-19, a partir de la aprobación de decretos legislativos como la Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores ante los efectos de la pandemia provocada por el COVID-19, según el cual, las empresas pueden suspender a las personas trabajadoras sin reconocimiento de salario, para ello el decreto establecía la obligación a la parte patronal de adherirse a este decreto a través de un formulario hecho por la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social⁸⁴, sin garantizar transparencia en cuanto a la aplicación de esta medida.

Las defensoras de Derechos Humanos consideran importante avanzar en los temas señalados como la regulación del teletrabajo, ya que para las mujeres ha significado una triple jornada (casa, trabajo, familia), con una jornada

laboral flexibilizada (sin horarios) y sin que las empresas garanticen los recursos materiales necesarios para la realización de las labores (energía eléctrica, señal de internet, equipos tecnológicos, etc.). Agregan que esta modalidad de trabajo ha significado una invasión a la vida privada de las personas trabajadoras

En cuanto a la regulación del salario mínimo y la reducción de brechas entre mujeres y hombres, principalmente en el sector maquilero que presenta el nivel de salario más bajo dentro de todos los rubros productivos del mercado laboral, con una importante discrepancia salarial entre el rubro de la maquila (poco más de 8500 lempiras) y la industria manufacturera nacional (más de 12 000 lempiras mensuales) existiendo una diferencia de más de 3000 lempiras.

En Nicaragua no se observan avances en materia legislativa, a pesar de la necesidad que demanda la realidad de las mujeres nicaragüenses según la cual la brecha salarial de género persiste debido a la prevalencia de empleos informales o subempleos y enfrentan dificultades para incorporarse al mercado laboral debido a la carga del trabajo reproductivo lo cual debilita su potencial desarrollo y crecimiento económico.

Se registró como un retroceso la eliminación calificada como arbitraria de las Comisarías de la Mujer y de la Niñez, unidades de atención especializada adscritas a la policía nacional,

⁸⁴ Art. 28 Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores: Procedimiento. "Las empresas que, debido a la Emergencia Sanitaria Nacional, se vean en la imperiosa necesidad de suspender los contratos de trabajo, deben notificar de forma electrónica a la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social (STSS) a través de una nota, la decisión de acogerse a la presente Ley."

que obstaculiza el acceso a una atención especializada para las víctimas de violencias machistas.

Además, en cuanto a la violencia laboral, si bien es cierto, está tipificada en la “Ley integral contra la Violencia hacia las Mujeres” se trata de un delito menos grave de acuerdo a la penalidad impuesta, es un delito que puede mediar de acuerdo al art. 46 inciso 2 numeral f, de la referida ley, lo cual limita el acceso a la justicia para las mujeres ya que la mediación se realiza desde un plano de desigualdad de poder entre las partes, promoviendo así la impunidad desde el propio Estado.

6.2. Existencia de una ley procesal laboral autónoma

En El Salvador, Guatemala y Honduras se carece de una ley procesal laboral autónoma.

En El Salvador, es el Código de Trabajo el que regula tanto la parte sustantiva como la Procesal y supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil. Si bien es cierto, existe un proyecto de Código Procesal de trabajo, este aún se encuentra en estudio previo a su aprobación.

De igual manera, en Guatemala solamente se cuenta con el Código de Trabajo y para el área procesal, aplica de manera supletoria el Código Procesal Civil y Mercantil.

En el caso de Honduras se cuenta únicamente con el Código del Trabajo, el cual dispone que: “A falta de disposiciones especiales en el procedimiento del trabajo, se aplicarán las normas análogas de este Código, y, en defecto,

las del Código de Procedimientos Civiles” (art. 858 CT).

En Nicaragua, se cuenta, desde el año 2012, con un Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), representó “la modificación más importante de la legislación laboral de Centroamérica de los últimos años, que se logró consensuar entre todos los sectores involucrados en la administración de justicia laboral, incluyendo las organizaciones sindicales y de empleadores...” (OIT, 2012)

Para la OIT, el nuevo Código tiene las siguientes ventajas (OIT, 2012):

- Introduce principios como oralidad, concentración, inmediación, celeridad, gratuidad y publicidad.
- Adopta el sistema de juicios orales en sustitución del escrito, con lo cual se simplifica el proceso y concentra los trámites judiciales en torno a una audiencia única.
- Mayor humanización de la justicia a través de la atención directa de los litigantes por parte de jueces especializados en audiencias públicas y transparentes (principio de inmediación).
- Reducción de la mora judicial en los procesos laborales al acortar su duración.
- Propicia una mayor tutela de los derechos laborales y la creación de una cultura de cumplimiento, lo que fomentará la legalidad y la seguridad jurídica.
- Inclusión de un procedimiento de conciliación administrativa obligatoria, previa

al trámite judicial, para los casos de menor cuantía, a cargo de personal capacitado y profesionalizado del Ministerio de Trabajo.

Por lo tanto, en la mayoría de países en estudio existe el gran desafío de promover la justicia laboral a través del desarrollo de marcos normativos que regulen el derecho laboral adjetivo de forma independiente, de tal manera que facilite actualizar y modernizar el derecho al trabajo en concordancia con las nuevas realidades y exigencias del mercado de trabajo y sus problemáticas, y en armonía con los avances en cuanto a estándares de protección de derechos fundamentales de las personas trabajadoras en especial, aquellas en situaciones de vulnerabilidad, logrando un verdadero desarrollo de la justicia laboral, desde los principios del derecho social.

Por otra parte, se recomienda realizar un análisis exhaustivo de las legislaciones laborales de la región con el objetivo de promover la actualización de procedimientos, sobre todo, los relacionados con el régimen de sanciones en asuntos laborales para que éstas sean más proporcionales a la gravedad de las violaciones de derechos causadas por los empleadores, y para que puedan tener un efecto preventivo y disuasorio real.

6.3. Justicia laboral especializada en todas las instancias hasta la casación

En El Salvador, Guatemala y Honduras, no existe acceso en igualdad para toda la población trabajadora a una jurisdicción laboral especializada, ya que no obstante existir algunos juzgados y tribunales específicos en materia

Laboral, al mismo tiempo se faculta a juzgados o tribunales, ya sea de lo Civil o con competencia mixta, para que conozcan de procedimiento laborales. Esto representa un importante reto, puesto que, al tener competencia en otras materias, incluida la civil y mercantil, algunos de estos juzgados no tienen la capacidad instalada para conocer y actuar desde el carácter social y humanista que tiene el derecho laboral.

En teoría, Nicaragua, de conformidad con su Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, cuenta con un Tribunal Nacional Laboral de Apelación que es único órgano en materia laboral para conocer de dicho recurso y máximo Tribunal garante de la Jurisdicción Laboral, y juzgados del Trabajo y de la Seguridad Social, los cuales deben ser atendidos por jueces, juezas, magistrados o magistradas especializados en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, seleccionados en base a sus méritos y conocimientos por concurso público, entre otros requisitos. No existe la Casación, ni se obtuvieron evidencias, provenientes de otras fuentes, sobre la aplicación de esta normativa en la práctica.

Otro obstáculo que existe para garantizar una verdadera especialización de la Justicia Laboral en los países analizados, es el funcionamiento y cumplimiento de la normativa sobre la carrera judicial. En El Salvador, el mecanismo de ingreso por escalafón a la carrera judicial, tal como está normado y aplicado, no contribuye a garantizar el acceso de personal especializado dentro de la jurisdicción laboral tanto especializada como mixta, por dos razones principales:

- Se espera que las plazas de jueces laborales sean llenadas por jueces/as de Paz, quienes no

cuentan con la experticia necesaria, al no estar dotados de competencia en materia laboral en las funciones que ejercen cotidianamente.

- Privilegian los concursos públicos cerrados, lo cual limita el acceso para el ingreso a la jurisdicción de primera instancia en materia laboral de personas aspirantes como abogados/as en el libre ejercicio, que cumplan con los criterios técnicos como: experiencia, conocimientos y especialización según materia.

En cuanto a la estabilidad y la remuneración del personal dentro de la Jurisdicción Laboral, se reconoce que la estabilidad laboral es garantizada en El Salvador, además, se han realizado mejoras considerables en la remuneración de las personas juzgadoras en todas las instancias.

En Guatemala, la opinión de las personas consultadas coincide en afirmar que a pesar de existir una normativa adecuada que regule la Carrera Judicial a través de un proceso que inicia con una convocatoria abierta, el principal problema es su inadecuada aplicación, ya que se detectan situaciones de compadrazgo e influencias para ingresar y ascender en la misma. Tampoco existe una adecuada oferta formativa para garantizar candidaturas especializadas que llenen criterios técnicos. Por otra parte, consideran que existe una remuneración adecuada y el funcionariado judicial goza de estabilidad en sus cargos.

En el caso de Honduras, se ha cuestionado incluso por la CIDH, la situación de la independencia judicial señalando graves

problemas, principalmente el excesivo control por parte de la Corte Suprema y su Presidencia tanto en el sistema de nombramiento como de remoción de jueces y juezas; aplicación discrecional de la Ley de la Carrera Judicial y su Reglamento, respecto a la imposición de sanciones a dichos funcionarios y funcionarias y la falta de un régimen que les asegure estabilidad y posibilidades de progresión profesional, a la judicatura hondureña, lo cual condiciona su actuación y limita su independencia.

Las personas entrevistadas coinciden con lo establecido por la CIDH y agregan, entre otros obstáculos a la independencia judicial, la arbitrariedad en cuanto a las remuneraciones, al carecer de un escalafón, que establezca criterios objetivos como la antigüedad y relativos a la regulación de los traslados de personal.

Por lo tanto, es urgente garantizar la independencia del poder judicial a través de procesos formales de acceso y promoción de la carrera judicial.

6.4. Existencia y acceso a programas permanentes de formación para operadores/as de justicia laboral

En El Salvador, se observan avances, en cuanto a la oferta con que cuenta la Escuela de Formación Judicial del CNJ para la capacitación de operadores y operadoras de justicia laboral, sin embargo, las personas entrevistadas consideran que en materia de derechos humanos, género y aplicación de convenios internacionales, son las oenegés especializadas en la materia, las que imparten capacitaciones de calidad, desde una metodología práctica, que permite comprender

los contenidos aplicados al quehacer judicial, así como la toma de conciencia sobre la importancia de su uso e implementación dentro de los procesos laborales.

En Guatemala no existe una adecuada oferta de capacitación para el personal y funcionariado con competencias y funciones en materia laboral. Se detectan algunas iniciativas esporádicas de sensibilización en relación con estándares internacionales de Derechos Humanos, debido a la presión ejercida por la cooperación internacional. La alternativa que ofrece la Escuela de Estudios Judiciales, consiste en diplomados que son brindados en alianza con universidades, a un costo menor para las personas al servicio público, sin que su participación sea obligatoria.

En Honduras, se tienen la percepción que existen deficiencias en el proceso de capacitación especializada en materia laboral en todas las entidades involucradas en la administración de justicia, prevaleciendo un casi nulo interés en la transversalización del enfoque de género y derechos humanos en estos procesos.

Nuevamente son las organizaciones de mujeres como CODEMUH, quienes han promovido capacitaciones con enfoque de derechos humanos y género para el funcionariado público con competencia en materia laboral a través de foros y conversatorios, pero existe muy poco interés en participar y se enfrentan a la problemática de rotación de personal sensibilizado.

6.5. Existencia de procedimientos especiales para contiendas de menor cuantía

En todos los países estudiados existen procedimientos especiales para contienda de menor cuantía, aunque, en El Salvador, Guatemala y Honduras, estas normas han quedado en desuso, por ser normas obsoletas. Se desconoce la situación en Nicaragua.

Sobre la necesidad que exista este tipo de procedimientos, no se observa acuerdo entre las personas entrevistadas en El Salvador. Algunas opinan que podría reformarse la cuantía con base en el salario mínimo vigente por sector económico. Una segunda opinión es que la reforma para volver más expedito el proceso, se haga, estableciendo una audiencia única de prueba. Y una tercera opinión es que el proceso monitorio, en materia de trabajo, no es necesario, porque la legislación habilita los juicios de mero derecho, que se emplean no por cuantía, si no cuando existen pruebas suficientes para establecer los extremos de las demandas, por tanto, ya no es útil un término de prueba tan amplio, porque se tienen pruebas preconstituidas, por tanto, de una sola vez se pasa a sentencia.

En Guatemala las defensoras de derechos consideran que es conveniente realizar una reforma que actualice la cuantía para determinar la utilización de un juicio más expedito en casos de menor importe, de tal forma que los juzgados Especializados de Primera Instancia se desahoguen y brinden un mejor acceso a la justicia para las personas trabajadoras.

En Honduras, también existen opiniones diferentes, por un lado, se observa que la cuantía establecida para habilitar un proceso de única instancia es sumamente baja, 200 lempiras, que equivalen aproximadamente a USD 8.24, por lo que una opinión es que se actualice dicha disposición. Además, se hace mención de los procedimientos monitorios disponibles en el Código Procesal Civil, que están dotados de mayor oralidad, lo cual podría beneficiar al proceso laboral ya que esta ley se aplica supletoriamente en dicha materia. Por otra parte, se opina que la ley laboral actual es bastante adecuada puesto que hay oficiosidad, libertad en la valoración de la prueba, facultades ultra y extra petita para jueces y juezas de primera instancia con objetivo de proteger a la persona trabajadora por lo que se considera que el proceso actual es funcional.

6.6. Disponibilidad de modalidades especiales para la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo y medidas específicas para grupos en situación de mayor vulnerabilidad

Aunque se observan algunos avances en cuanto al reconocimiento de derechos fundamentales en el trabajo especialmente para grupos en situación de mayor vulnerabilidad, persiste el reto de garantizar esa protección reforzada a través de la aprobación de una normativa que incorpore acciones de tutela especial frente a la vulneración de derechos fundamentales en materia laboral, con un proceso diferente al juicio ordinario, que incluya: libertad sindical, protección de la mujer embarazada, protección de personas con enfermedades crónicas, mujeres en situación de violencia machista,

e incluso ampliarse a otros derechos como libertad de expresión y libertad religiosa en el ámbito de trabajo.

Es importante rescatar que, en El Salvador, se mencionan prácticas de aplicación directa de la Constitución de la República, para garantizar la protección reforzada de derechos fundamentales y de poblaciones en especial situación de vulnerabilidad, por ejemplo, desde la defensa que proporciona la PGR.

En Guatemala tampoco se lograron detectar modalidades especiales para la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo y medidas específicas para grupos en situación de mayor vulnerabilidad, determinándose que los reclamos relacionados con la protección de la estabilidad laboral para mujeres en estado de gravidez se siguen por la vía incidental.

En Honduras también se hace referencia a la Ley de Justicia Constitucional, la cual opera en todas las materias incluida la laboral y a partir de la cual se pueden presentar acciones de Amparo para la tutela de derechos fundamentales, pero no existe costumbre de ejercer protección constitucional en materia laboral.

En Nicaragua, su Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, contempla un procedimiento especial, basado en los principios de preferencia y sumariedad, para la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical y negociación colectiva, igualdad y no discriminación, abolición del trabajo forzoso y eliminación del trabajo infantil), acorde con la Declaración de la OIT sobre la materia. Según la OIT, esto permite que la persona juzgadora,

disponga la suspensión provisional del acto impugnado y la restitución de los hechos a la situación anterior de producirse la violación del derecho tutelado, sin perjuicio de proseguir con la tramitación del juicio hasta la sentencia definitiva (OIT, 2012). No se pudo constatar su aplicación en la práctica.

6.7. Mecanismos alternos de solución de conflictos: Conciliación

La Conciliación Judicial, sigue siendo una etapa obligatoria de acuerdo a la legislación de los países en estudio y al menos en dos de ellos, El Salvador, Guatemala y Honduras, es una medida que muchas veces afecta a la parte trabajadora ya que se ve como un mero trámite dentro del proceso e incluso puede llegar a perjudicar a la persona trabajadora que demanda sus derechos.

En El Salvador y Guatemala, se podría afirmar que un porcentaje considerable de procesos terminan a través de salidas alternas de solución de conflictos y gran parte de ellos concluyen en detrimento de los derechos de la parte trabajadora, aceptando acuerdos injustos o carentes de seriedad, debido a su necesidad económica apremiante, a la frustración ante la lentitud y burocracia de los procesos o ante la falta de pruebas, dichos acuerdos son avalados por el juez o jueza sin reservas ni cuestionamientos, puesto que su papel de garante de justicia queda reducido a la simple intermediación.

En Honduras, a pesar que incluso la conciliación administrativa es un requisito previo de procesabilidad y se establece además como una fase del juicio ordinario, la percepción es

que no es un mecanismo eficiente, puesto que el porcentaje de procesos que se resuelven por esta vía es muy bajo.

La conciliación como una salida alterna al proceso es una figura que puede tener gran utilidad en la tarea de administrar justicia, siempre y cuando se realice en función de la garantía y reivindicación de los derechos de las personas trabajadoras. En los países en estudio, de acuerdo a la percepción social, impera un alto grado de discrecionalidad en la tramitación de esta forma alternativa de terminación del proceso, lo cual genera incertidumbre y frustración en la población trabajadora.

Por tanto, esta situación es un desafío a futuro, no solo para revertir esta visión de la justicia laboral, sino para promover cambios estructurales que revitalicen la conciliación y otras formas de salida alterna, para ello los tribunales de justicia y las demás entidades administrativas deben de jugar el papel que por ley tienen para resolver de forma justa y equitativa las diferencias obreropatronales.

6.8. Relevancia de la función de inspección de trabajo

Existen coincidencias sobre la importancia que tiene la función de inspección de trabajo para la tutela efectiva de los derechos de las personas en el mundo laboral y también existe concordancia al afirmar que es necesario reformar la normativa que regula esa función, dotándole de mejores herramientas, como por ejemplo, garantizando un presupuesto acorde a la realidad y que supla los recursos materiales y humanos necesarios, la conformación de equipos multidisciplinarios

con diversas experticias y la sensibilización de todo el personal.

Una de las recomendaciones específicas que hace la PGR salvadoreña para fortalecer la labor que realizan las y los inspectores de trabajo es la reformulación del art. 597 CT⁸⁵, para dotar de valor probatorio a las actas en que constan sus actuaciones, tanto de inspección como de re inspección. También se señala la relevancia de su papel en la verificación, a través de la inspección, del cumplimiento de medidas cautelares o de protección ordenadas en sede judicial, para la garantía de derechos fundamentales y de personas en situación de vulnerabilidad.

En Guatemala el servicio de Inspección de Trabajo presenta debilidades relacionadas con la carencia de personal suficiente, la escasa formación profesional de dicho equipo y por la falta de incentivos laborales para que el personal ejerza una función ética y proba. No obstante, las actas de inspección tienen valor probatorio en los juicios laborales, bajo el sistema de la sana crítica.

En Honduras, existe una Ley de Inspección de Trabajo, la cual otorga amplias facultades al personal de inspectoría para proteger los derechos de trabajadores y trabajadoras, concediéndole carácter de ministro/a de fe pública al inspector/a, por tanto, sus actas son

documentos públicos que hacen fe en juicio⁸⁶. Sin embargo, la Secretaría de Trabajo, como parte del Poder Ejecutivo, está influenciado por temas políticos, lo cual limita la independencia del funcionariado de dicha Cartera de Estado. Por otra parte, es necesario reforzar el nivel salarial del personal y fortalecer sus capacidades, ya que cuentan con una formación escasa.

6.9. Utilización de las nuevas tecnologías

La contingencia sanitaria provocada por la pandemia COVID-19, puso en evidencia la urgente necesidad de avanzar hacia la implementación de una justicia digital (Tecnológico de Monterrey – Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno, sin fecha), al mismo tiempo que reveló los obstáculos que persisten para aprovechar las nuevas tecnologías y ponerlas en función del acceso a justicia para la mayoría de la población.

Los resultados del estudio muestran que la Jurisdicción Laboral también se enfrenta al reto de saber beneficiarse del uso de las nuevas tecnologías, las cuales facilitarían el trabajo jurisdiccional, ya que contribuyen al acceso a la justicia de forma más expedita, procurando la agilidad de los procesos y por ende la descongestión del sistema judicial.

Los principales obstáculos identificados son:

⁸⁵ Art. 597 CT: “Las actas, informes y diligencias practicadas por la Inspección General de Trabajo, salvo las excepciones legales, no tendrán validez en los juicios y conflictos laborales.”

⁸⁶ Art. 31 de la Ley de Inspección de Trabajo: “Las actas e informes que levanten y rindan en materia de sus atribuciones los Inspectores del Trabajo como autoridad delegada, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad”.

la carencia de una infraestructura tecnológica adecuada, poca o nula formación y capacitación de quienes operan y de quienes hacen uso del sistema de justicia, falta de adecuación de la normativa laboral, dificultad para el acceso de la población usuaria a infraestructura tecnológica necesaria, entre otras.

6.10. Suficiencia de la infraestructura física, recursos materiales y humanos

Con el estudio se logró constatar que existen importantes deficiencias en cuanto a la infraestructura física, los recursos materiales y humanos necesarios para garantizar una pronta y cumplida justicia en materia laboral, los principales retos encontrados son:

- Superar el desigual acceso a justicia especializada debido a un limitado desarrollo de la jurisdicción laboral específica y, por lo tanto, la existencia de juzgados Civiles o mixtos con competencia en esa materia.
- Generalizar el acceso a justicia especializada, fortaleciendo al mismo tiempo el recurso humano con experticia en materia laboral y suficiente para la respuesta expedita y calificada a la demanda de la población trabajadora.
- Garantizar infraestructura física adecuada y acorde a las necesidades generadas por la pandemia COVID-19, que permitan la toma de medidas de bioseguridad idóneas, en igualdad de condiciones en todo el territorio de los países en estudio.
- Dotar de los recursos materiales adecuados y suficientes para el desarrollo de la actividad

jurisdiccional en materia laboral, evitando que su carencia o deficiencia genere retrasos en la respuesta estatal a la población trabajadora.

- Instalar y otorgar el acceso a infraestructura tecnológica necesaria para avanzar hacia una justicia digital, con miras a facilitar el acceso a justicia laboral.

Por lo tanto, en los países determinados para el presente estudio, se puede afirmar que uno de los problemas estructurales para la administración de justicia laboral es la falta de recursos financieros suficientes, destinados al equipamiento de recursos materiales, tecnológicos y de talento humano, siendo ineludible que los presupuestos anuales que aprueba el poder legislativo, esté apegado al porcentaje que establezcan las Constituciones de cada país, a favor del Poder Judicial, y además, que este último, consigne lo pertinente a las jurisdicciones laborales, lo cual debe ser administrado eficientemente, permitiendo canalizar la utilización de fondos a la atención de aquellas necesidades de carácter prioritario. Asimismo, la asignación presupuestaria a la Jurisdicción Laboral, debe ir acompañada de una estrategia de mejoría a partir de una visión estructural del modelo de justicia laboral de cada país, en donde se considere el funcionamiento de los tribunales, la calidad y formación de los recursos humanos, la obsolescencia de procedimientos, entre otros aspectos. Por tanto, existe un reto más complejo donde debe hacerse un análisis en términos estructurales. Lo cual debe ser aplicado también a las instancias administrativas con competencia en materia de trabajo.

6.11. Aplicación directa por los tribunales de los Convenios

Es importante avanzar en la promoción, fortalecimiento y sistematización del uso de los estándares internacionales de derechos humanos y género en el litigio en materia laboral, a nivel nacional en cada uno de los países en estudio, a través de la formación y capacitación del personal jurisdiccional y administrativo.

6.12. Gratuidad como un simbolismo

La promoción de la gratuidad de la justicia conlleva no solo a promover el acceso a las oficinas de administración de justicia laboral y a la asistencia técnico jurídica para la defensa de derechos por parte de la institucionalidad pública, sino también a la necesidad de reducir obstáculos de índole financiero para alcanzar la justicia, ya que resulta insuficiente que la ley consagre derechos sin facilitar el acceso real al estrado judicial o administrativo a fin de obtener la reivindicación de los mismos cuando se consideren violentados.

El estudio reveló que las personas trabajadoras se ven forzadas a asumir al menos los costos de: transporte para su movilización y la de sus testigos o testigos; tramitación de documentos probatorios en oficinas públicas como los registros de comercio y propiedad; reproducción de copias de documentación de identidad o probatoria; pago de cuidado de hijas, hijos u otras personas dependientes de las trabajadoras; además se ven obligadas

a solicitar permisos laborales cuando tienen un nuevo empleo, lo cual pone en riesgo su estabilidad laboral o se mantienen desempleadas mientras dura el proceso, lo cual las coloca en una situación de mayor precariedad.

6.13. Ejecución de sentencias

En El Salvador, se identificó una buena práctica en cuanto a la etapa de ejecución de las sentencias en materia laboral, al proporcionar el Estado, desde la Defensoría Pública, personal idóneo para garantizar que las trabajadoras y trabajadores puedan tener acceso a un recurso judicial efectivo, tal como lo ha definido la CIDH, al establecer que dicha etapa es parte integrante del derecho a la tutela judicial efectiva. Es importante recalcar que esta práctica fue impulsada como parte de la relación de cooperación establecida entre ORMUSA y la PGR, lo cual revela la relevancia de establecer este tipo de alianzas estratégicas.

Es sustancial que esto sea retomado en los demás países de la región, ya que como lo ha dicho la misma CIDH, la demora en la ejecución de la sentencia no debe significar una mayor afectación de los derechos protegidos en la decisión, porque esto tendría como consecuencia que se desvirtúe el derecho a la protección judicial efectiva. En este sentido, los Estados no podrán justificar la demora en el acatamiento de decisiones judiciales, que resguardan derechos humanos, como son los derechos laborales, a partir de normas presupuestarias.

6.14. Ausencia de criterios institucionales estandarizados

Las instituciones encargadas de administrar justicia en materia laboral, así como aquellas llamadas a promover y garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras, como lo son la PGR, las carteras de trabajo, los institutos de seguridad social de cada uno de los países, deben fortalecer los mecanismos de contraloría, auditoría y fiscalización del trabajo que realiza el funcionariado público, y su personal en general, para evitar que existan criterios dispersos que den como resultado desigualdad en el acceso de las personas a la justicia, y por el contrario, procurar, en la medida de lo posible, la estandarización de procedimientos judiciales y administrativos, que faciliten ese acceso.

6.15. Dificultades de la parte actora para aportar prueba

Uno de los grandes problemas que se genera relativos al sistema de pruebas en materia laboral, es la falta de acceso a pruebas tanto documental como testimonial, que enfrentan los trabajadores y trabajadoras, debido a la naturaleza misma de la relación laboral y a la posición de subordinación que ocupan frente a su empleador o empleadora. En este sentido, es importante que las personas juzgadas estudien y apliquen la teoría de la carga dinámica de la prueba, la cual establece que debe probar la parte que tenga mejor posibilidades y condiciones de hacerlo.

Esta teoría ha sido relacionada en la Jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional

salvadoreña al afirmar que las reglas dinámicas, “suponen un complemento a las reglas de distribución de la carga de la prueba que atienden a la clase de hechos que se afirman como existentes. Estas reglas complementarias vendrían a sostener que la carga de la prueba debe desplazarse hacia aquella posición procesal que se encuentra en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba respectiva [...] Hay razones para sostener que en determinados casos es necesario invertir la carga de la prueba, a fin de mitigar el rigor que supondría aplicar a ultranza las reglas de las cargas probatorias tradicionales. Entre ellas están las siguientes: la igualdad material y el principio de buena fe procesal”. (Sentencia de Inconstitucionalidad 44-2011).

Continúa diciendo, que la igualdad material estipulada en el art. 3 inc. 1.º Cn, es uno de los fundamentos de estas reglas dinámicas, lo cual aplica para el caso de la Jurisdicción Laboral, ya que afirma que:

“En ocasiones las partes procesales se encuentran en situaciones fácticas desiguales: una de ellas puede encontrarse en una posición privilegiada o destacada en relación con el material probatorio y de cara a su contraparte. Es decir que, en virtud del rol que desempeñó en el hecho generador de la controversia, por estar en posesión de la cosa o instrumento probatorio o por ser el único que “dispone” de la prueba, etc., se encuentra en mejor posición para revelar la verdad. Esta situación supone que uno de los intervinientes se encuentra en una posición con dominante poder de aportación de la prueba frente a otro,

que adolece de inferioridad. Y es esta situación la que impide o dificulta a una de las partes probar su pretensión u oposición.

Si en tal supuesto se aplicara rígidamente las cargas probatorias tradicionales, el juez o el tribunal tendrían que emitir la decisión contra la parte que debía probar y no probó, a pesar de que esta se haya encontrado en una situación difícil para hacerlo. Por ello, una forma de compensar la desventaja probatoria y de dar un trato paritario y razonable a esa situación de inferioridad fáctica en que se encuentra una de las partes con respecto a aquella que tiene una situación de poder probatorio, es desplazar la carga de aportar los medios probatorios necesarios, no todos, hacia quien está en mejores condiciones profesionales, técnicas y fácticas". (Sentencia de Inconstitucionalidad 44-2011).

Por otra parte, menciona como fundamento de las reglas dinámicas, el principio de buena fe procesal, fundamentado en: "el derecho a la protección jurisdiccional, el derecho de defensa y el principio de igualdad procesal".

6.16. Interpretación gramatical y literalista de la normativa laboral

Es necesario que las jurisdicciones laborales de los países en estudio avancen hacia una interpretación extensiva e integrada de la normativa, la jurisprudencia nacional e internacional y los principios que rigen el Derecho Social, garantizando así una protección reforzada para las personas trabajadoras, especialmente aquellas que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad.

6.17. Principales desafíos y obstáculos de tipo legal, socioeconómico y cultural, que tiene la población trabajadora especialmente las mujeres para el acceso a la justicia laboral

Es innegable que las personas trabajadoras en la región y en particular las mujeres, continúan enfrentando múltiples violaciones a sus derechos laborales, su derecho a la salud y seguridad ocupacional, incluyendo el derecho a vivir libres de violencia en sus lugares de trabajo.

Además, se enfrentan a Administraciones de Justicia que aún no logran garantizarles una debida diligencia en la tramitación de sus procesos, ya sea por vacíos en el componente formal normativo, es decir, en el marco legal, así como por los obstáculos presentes en el componente político-institucional, compuesto por todo el aparataje humano y material del sistema de justicia.

Con el estudio, también se pone en evidencia que enfrentan importantes desafíos socioeconómicos y culturales vinculados con su condición de clase, género y de salud en su búsqueda y acceso a la justicia ante las violaciones a sus derechos humanos laborales, algunas de las que pudieron identificarse son:

- Falta de confianza y credibilidad en la institucionalidad, relacionada con la percepción de autoridades corruptas, coludidas con los empleadores, burocráticas en su actuación y lentitud en la tramitación de los procedimientos y procesos. Esto desincentiva la interposición de demandas o provoca la deserción en los procesos iniciados.

- En el caso de las mujeres, y sobre todo cuando son madres, debido al rol de cuidadoras que las sociedades patriarcales les asignan, tienen muchas dificultades para conciliar responsabilidades familiares y laborales con la tramitación de procesos administrativos y judiciales. Además, entre más largos sean los procesos, mayor probabilidad existe que ellas los abandonen por la necesidad de buscar nuevos empleos, o de conservarlos cuando ya los han obtenido, pues temen ser etiquetadas como problemáticas e incluso despedidas si solicitan muchos permisos para las diligencias administrativas o judiciales que emprenden.
- Falta de recursos económicos para alcanzar la justicia laboral, puesto que a pesar de que en teoría la justicia es gratuita en todos los países en estudio, solamente El Salvador brinda el servicio de procuración gratuita para las personas trabajadoras, desde una institución autónoma como lo es la PGR, en el resto de países los servicios son brindados desde las Carteras de Trabajo del Poder Ejecutivo o desde el Poder Judicial y han demostrado ser poco efectivos. Además, en todos los países son las personas trabajadoras quienes deben sufragar gastos de su movilización, alimentación, comunicación con sus abogados/as y testigos/as, tramitación y reproducción de documentos probatorios, movilización y alimentación de personas testigas, pago de cuidado de hijas, hijos o personas dependientes mientras realizan trámites legales, entre otros, sin que el Estado garantice la cercanía geográfica a las oficinas públicas, la prestación de servicios de cuidado de personas dependientes, salvo en el caso de San Salvador, la gestión de documentación con otras instituciones públicas, la agilidad para resolver de forma expedita los procesos entre otros aspectos.
- Falta de empatía y sensibilidad de las personas servidoras públicas, quienes son incapaces de reconocer que las personas trabajadoras son ciudadanas y ciudadanos y por lo tanto personas sujetas de derechos.
- Conocimiento limitado de la población trabajadora sobre sus derechos y sobre mecanismos legales para su efectividad. En este sentido, se reconoce que las organizaciones de mujeres desempeñan una importante labor en la difusión de derechos, así como en el empoderamiento de las mujeres para la exigencia de los mismos, pero existe claridad en que esta labor le compete al Estado a través de sus instituciones públicas, y los esfuerzos que realiza no son suficientes.
- Ausencia de garantías de protección frente a represalias por demandas judiciales o administrativas laborales.

VII. Referencias bibliográficas

Alemán, Uveli (2020). FMI otorga la peor previsión económica para El Salvador con una caída de -9 %. EL MUNDO. Recuperado de <https://diario.elmundo.sv/fmi-otorga-la-peor-prevision-economica-para-el-salvador-con-una-caida-de-9/>

Amorós, Celia (1995). 10 palabras clave sobre mujer. Editorial Verbo Divino, Navarra.

“Anna Lührmann, Seraphine F. Maerz, Sandra Grahm, Nazifa Alizada, Lisa Gastaldi, Sebastian Hellmeier,

Garry Hindle and Staffan I. Lindberg, (2020). Autocratization Surges – Resistance Grows. Democracy Report

2020. Varieties of Democracy Institute (V-Dem). https://www.v-dem.net/media/filer_public/de/39/de39af54-0bc5-4421-89ae-fb20dcc53dba/democracy_report.pdf”

Asamblea Constituyente de la República de El Salvador (1983). Constitución de la Republica de El Salvador. Decreto N.º 38, del 15 de diciembre de 1983. DO N.º 234, tomo N.º 281, del 16 de diciembre de 1983.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (1972). Código de Trabajo. DL N.º 15 del 23 de junio de 1972. DO N.º 142, tomo N.º 236 del 31 de julio de 1972.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (1973). Ley del Registro de Comercio. DL N.º 271 del 15 de febrero de 1973. DO N.º 44, tomo N.º 238 del 5 de marzo de 1973.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (1984). Ley Orgánica Judicial. D.L. N.º 123 del 6 de junio de 1984. DO N.º 115, tomo N.º 283 del 20 de junio de 1984.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (1990a). Ley Reguladora de la Garantía de Audiencias de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa. DL N.º 459 del 08 de marzo de 1990. DO N.º 80, tomo N.º 306 del 31 de marzo de 1990.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (1990b). Ley de la Carrera Judicial. DL N.º 536 del 12 de julio de 1990. DO N.º 182, tomo N.º 308 del 24 de julio de 1990.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (1996). Ley de Organización y Función del Sector Trabajo y Previsión Social. DL 682 del 11 de abril de 1996. DO N.º 81, tomo N.º 331 del 3 de mayo de 1996.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (1998). Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización. DL N.º 405 del 03 de septiembre de 1998. DO N.º 176, tomo N.º 340, de fecha 23 de septiembre de 1998.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (2002). Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje. DL N.º 914 del 11 de julio 2002. DO N.º 153, tomo N.º 536 del 21 de agosto 2002.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (2006). Ley de la Carrera Administrativa Municipal. DL N.º 1039 del 29 de abril de 2006. DO N.º 103, tomo N.º 371 del 6 de junio de 2006.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (2008a). Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República. DL N.º 775 del 3 de diciembre de 2008. DO N.º 241, tomo 381 del 22 de diciembre de 2008.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (2008b). Código Procesal Civil y Mercantil. DL N.º 712 del 18 de septiembre 2008. DO N.º 224, tomo N.º 381, del 27 de noviembre de 2008.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (2011a). Ley de Acceso a la Información Pública. DL N.º 534 del 02 de diciembre de 2010. DO N.º 70, tomo N.º 391, del 8 de abril de 2011.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (2011b). Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres. DL N.º 645 del 17 de marzo de 2011. DO N.º 70, tomo N.º 391 del 8 de abril de 2011.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (2011c). Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. DL N.º 520 del 25 de noviembre de 2010. DO N.º 02, tomo N.º 390 del 4 de enero de 2011.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador (2014). Reforma al art. 63 de la Constitución de la República. DL N.º 707 del 12 de junio de 2014. DO N.º 112, tomo N.º 403, del 19 de junio de 2014.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, (1940). Ley de Asuetos, Vacaciones y Licencias de los Empleados Públicos. DL N.º 17 del 4 de marzo de 1940. DO N.º 56, tomo N.º 128 del 7 de marzo de 1940.

Asamblea Nacional Constituyente de la República de Guatemala (1985). Constitución Política de la República de Guatemala. Creada y promulgada el 31 de mayo de 1985. Reformada por AL N.º 18-93 del 17 de noviembre de 1993.

Asamblea Nacional Constituyente de la República de Honduras (1982). Constitución Política de la República de Honduras. Decreto N.º 131, del 11 de enero de 1982. Gaceta N.º 23 612, del 20 de enero de 1982.

Asamblea Nacional Constituyente de la República de Nicaragua (reformada 2014). Constitución Política de la República de Nicaragua reformada el 10 de febrero de 2014. La Gaceta DO N.º 32 del 18 de febrero de 2014.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua (1998). Ley No. 260. Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua del 7 julio de 1998. La Gaceta No. 137 del 23 de julio de 1998.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua (1996). Ley N.º 185. Código del Trabajo de la República de Nicaragua. La Gaceta DO N.º 205, del 30 de octubre de 1996.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua (2003). Ley N.º 445. Ley del Régimen de propiedad comunal de los Pueblos Indígenas y Comunidades Étnicas de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua y de los Ríos Bocay, Coco, Indio y Maíz. La Gaceta. DO N.º 16, del 23 de enero de 2003.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua (2005). Ley de Carrera Judicial. Ley N.º 501 del 14 de octubre del 2004. La Gaceta DO N.º 9, 10 y 11 del 13, 14 y 17 de enero de 2005.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua (2007). Ley N.º 621. Ley sobre Acceso a la Información Pública del 16 de mayo de 2007. La Gaceta, DO N.º. 118 del 22 de junio de 2007.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua (2008). Ley N.º 664. Ley General de Inspección de Trabajo. La Gaceta DO N.º 180 del 19 de setiembre del 2008.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua (2011). Ley N.º 755. Ley de reforma y adiciones a la Ley N.º 260: Ley Orgánica del Poder Judicial y Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones del 16 de febrero de 2011. La Gaceta DO N.º 57 del 24 de marzo de 2011.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua (2012). Ley N.º 815. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. La Gaceta DO N.º 229 del 29 de noviembre del 2012.

Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. En: Derechos de las mujeres y cambio económico N.º 9. https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/nterseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

Banco Central de Honduras (2020). Boletín de Prensa N.º 23/2020. El Banco Central de Honduras actualiza las proyecciones Macroeconómicas 2020-2021. http://procesodigital.hn/pdf/boletin_de_prensa_23_20.pdf.

Banco Mundial (2019). Datos de libre acceso del Banco Mundial. Indicadores de Economía y Crecimiento. https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.CD?name_desc=false

Banco Mundial en Guatemala (2020). Panorama General. <https://www.bancomundial.org/es/country/guatemala/overview>.

Banco Mundial en Honduras (2020). Panorama General. <https://www.bancomundial.org/es/country/honduras/overview>.

Banco Mundial en Nicaragua (2021). Panorama General. <https://www.bancomundial.org/es/country/nicaragua/overview>

BDS Asesores (2019). Nicaragua alerta laboral: nuevos salarios mínimos vigentes <https://www.bdsasesores.com/nicaragua-nuevos-salarios-vigentes-2/>

Cappelletti, Mauro y Bryant Garth (1996) El acceso a la justicia. La tendencia en el movimiento mundial para hacer efectivos los derechos. Fondo de Cultura Económica. México.

Carnelutti, Francesco (1971). Derecho y Proceso. Ediciones Jurídicas Europa-América. Buenos Aires.

Carranza de Moreno, Maura Paola y Reyes Landaverde, Ana Mercedes (2019). El acceso a la justicia laboral efectiva para las mujeres trabajadoras del sector privado a partir del análisis de las resoluciones judiciales de los juzgados de lo laboral del departamento de San Salvador durante el período 2014 al 2016. Tesis para optar al grado de Maestría en Derechos Humanos y Educación para la Paz. Escuela de Posgrado de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador. Octubre de 2019.

Castillo Alex (2017). Estudio sobre la situación de las mujeres frente a la seguridad social y el empleo, principales hallazgos. Nicaragua. https://www.fesamericacentral.org/files/fes-america_central/actividades/nicaragua/160714_mesa_mujeres_sindicalistas/MES%20MUJERES%20INDIC%20140716%20PRES%20A%20CASTILLO.pdf

Castillo Guido, Oscar (2016). Orígenes del derecho laboral nicaragüense. <https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/5-revcienciasjuridicasypolitic/article/download/35/35/>

Castro Castro, José Francisco (2012). La garantía o derecho de indemnidad laboral y su relación con la prueba indiciaria. Universidad Pedro de Valdivia, Revista Chilena del Derecho al Trabajo y de la Seguridad Social. <https://revistas.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42809/44761>

Centro para la Autonomía y Desarrollo de los Pueblos Indígenas [CADPI]. Actualizado por FIDA, Oficina Pueblos Indígenas (2017). Nota técnica de país sobre cuestiones de los pueblos indígenas. República de El Salvador, 2017. https://www.ifad.org/documents/38714170/40258424/elsalvador_ctn_s.pdf/5cbe6149-5e4d-4caf-9df2-1903ef0f4ba9

CEPAL (2020a). Alicia Bárcena: nadie se salva solo, urge reforzar y expandir los esquemas de integración productiva regional. 20 de agosto de 2020. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/noticias/alicia-barcena-nadie-se-salva-solo-urge-reforzar-expandir-esquemas-integracion-productiva>.

CEPAL (2020b). Contracción de la actividad económica de la región se profundiza a causa de la pandemia: caerá -9,1% en 2020. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/comunicados/contraccion-la-actividad-economica-la-region-se-profundiza-causa-la-pandemia-caera-91>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2007). El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Resumen ejecutivo.

Congreso de la República de Guatemala (1947). Código de Trabajo. Decreto N.º 330 del 8 de febrero de 1947. Publicado el 20 de febrero de 1947.

Congreso de la República de Guatemala (1989). Ley del Organismo Judicial. Decreto N.º 2-89 del 10 de enero de 1989, publicado el 03 de abril de 1989.

Congreso de la República de Guatemala (2009). Ley de Acceso a la Información Pública. Decreto N.º 57-2008, vigente desde abril de 2009.

Congreso de la República de Guatemala (2016). Ley de la Carrera Judicial. Decreto 32-2016 del 29 de junio de 2016, publicado el 26 de julio de 2016.

Congreso de la República de Guatemala (2017). Reformas a la Ley de la Carrera Judicial. Decreto N.º 17-2017 del 26 de septiembre de 2017. Publicado el 23 de octubre de 2017.

Congreso Nacional de la República de Honduras (1959). Código del Trabajo. Decreto N.º 189 del 19 de mayo de 1959. La Gaceta N.º 16.827, 16.8288, 16831, 16832, 16833 y 16834 del 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22 y 23 de julio de 1959, respectivamente.

Congreso Nacional de la República de Honduras (2000). Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. Decreto N.º 34-2000 del 28 de abril de 2000. Gaceta N.º 29,177 del 22 de mayo de 2000.

Congreso Nacional de la República de Honduras (2006). Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. DL N.º 170-2006. DO La Gaceta del 30 de diciembre de 2006.

Congreso Nacional de la República de Honduras (2017). Ley de Inspección de Trabajo. Decreto N.º 178-2016 del 23 de enero de 2017. La Gaceta N.º 34 290 del 15 de marzo del 2017.

Congreso Nacional de la República de Honduras (2020). Ley de Auxilio al Sector Productivo y a los Trabajadores ante los efectos de la pandemia provocada por el COVID-19. Decreto N.º 33-2020 del 3 de abril de 2020. Gaceta N.º 35 217 del 3 de abril del 2020

Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial (2012). Manual de Organización y Funciones del Poder Judicial y Defensoría Pública. https://www.poderjudicial.gob.ni/defensoria/pdf/Manual_defensoria.pdf

Consejo Nacional de la Judicatura [CNJ] - Unidad Técnica de Selección, (2017). Manual de Selección de magistrados/das y Jueces/zas. esta cita para mi va en la pág. 169 párrafo 4 que es donde se comienza hablar de este manual

Corte Suprema de Justicia [CSJ] - Unidad Técnica Central (2020). Distribución del personal Jurisdiccional del Órgano Judicial al 30 de junio de 2020. <https://transparencia.oj.gob.sv/es/lectura/17038>.

Corte Suprema de Justicia [CSJ] - Órgano Judicial - Dirección de Planificación Institucional, Unidad de Información y Estadística (2018). Labor jurisdiccional en otras materias Realizadas en el Órgano Judicial.

Corte Suprema de Justicia [CSJ] - Órgano Judicial - Dirección de Planificación Institucional, Unidad de Información y Estadística (2019). Labor jurisdiccional en otras materias Realizadas en el Órgano Judicial.

Corte Suprema de Justicia [CSJ] - Órgano Judicial - Dirección de Planificación Institucional, Unidad de Información y Estadística (2020). Labor jurisdiccional en otras materias Realizadas en el Órgano Judicial.

Corte Suprema de Justicia de la República de Guatemala [CSJ] - Organismo Judicial de la República de Guatemala (2017). Reglamento Interior de los Órganos Jurisdiccionales de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo N.º 48- 2017. <http://ww2.oj.gob.gt/es/QueEsOJ/EstructuraOJ/UnidadesAdministrativas/CentroAnalisisDocumentacionJudicial/cds/CDs%20de%20leyes/2017/pdfs/acuerdos/A48-2017.pdf>.

Corte Suprema de Justicia de la República de Honduras [CSJ] - Poder Judicial de la República de Honduras (2013). Manual Procesal Laboral. [http://www.poderjudicial.gob.hn/ActividadesEventos/Documents/Manual%20Procesal%20Laboral%20\(1.61MB\).pdf](http://www.poderjudicial.gob.hn/ActividadesEventos/Documents/Manual%20Procesal%20Laboral%20(1.61MB).pdf)

Corte Suprema de Justicia de la República de Nicaragua [CSJ] - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística (2018). Anuario Estadístico 2018. https://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/die/pdf/ANUARIO_2018.pdf.

Corte Suprema de Justicia de la República de Nicaragua [CSJ] - Dirección General de Planificación y Estadística - Dirección de Información y Estadística (2019). Anuario Estadístico 2019. https://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/die/pdf/ANUARIO_2019.pdf.

De la Cruz, Carmen (2007). Género, Derechos y Desarrollo Humano. PNUD. San Salvador. http://americalatinagenera.org/newsite/images/doc_473_GENERO_Y_DESARROLLO.pdf

Deloitte legal (2019). Legal alert Guatemala. Suspensión Parcial del Reglamento del Convenio 175 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, Sobre el Trabajo a Tiempo Parcial. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/gt/Documents/legal/191009-nota-legal%2006.pdf>.

EFE (2020). El FMI mejora su previsión para Latinoamérica con una caída del 8.1 % en 2020. EL ECONOMISTA <https://www.economista.net/economia/El-FMI-mejora-su-prevision-para-Latinoamerica-con-una-caida-del-8.1--en-2020-20201013-0004.html>

Fernández, David (2020). Eta deja una ola de destrucción y muerte en América Central. ONU, Noticias. <https://news.un.org/es/story/2020/11/1483652>.

Forbes Staff (noviembre 2019). 61% de los guatemaltecos son pobres en diferentes dimensiones. FORBES. Recuperado <https://forbescentroamerica.com/2019/11/26/61-de-los-guatemaltecos-son-pobres-en-diferentes-dimensiones/>.

Fundación Nicaragüense para el Desarrollo Económico y Social [FUNIDE] (2019). Nicaragua informe de coyuntura. <https://funides.com/publicaciones/ic-nov-2019/>

Gobierno de Guatemala - Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2019). Informe Anual sobre la Labor de los Servicios de Inspección General de Trabajo. 2019. https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Descargas/IGT/INFORME_DE_LA_INSPECCION_GENERAL_DE_TRABAJO_ANO_2019.pdf.pdf

Gobierno de la República de Guatemala - Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2017). Informe Anual General sobre la Labor de los Servicios de la Inspección General del Trabajo. Año 2017. Guatemala. https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Descargas/IGT/INFORME_ANUAL_DE_LOS_SERVICIOS_DE_INSPECCI%C3%93N_A%C3%91O_2017_-CONVENIOS_81_Y_129-.pdf

Gobierno de la República de Guatemala - Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2019). Memoria de labores 2018-2019. https://issuu.com/fatimarosalesh/docs/memorias_final3.

Gobierno de la República de Guatemala - Secretaría Presidencial de la Mujer (2019). Informe Nacional de Avances de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Guatemala 2019. https://www.cepal.org/sites/default/files/informe_beijing25_guatemala.pdf.

Gobierno de la República de Honduras. Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (2020). Informe de Logros 2019. Tegucigalpa, Honduras. https://portalunico.iaip.gob.hn/portal/ver_documento.php?uid=NjkzNjcwODkzNDc2MzQ4NzEyNDYxOTg3MjM0Mg==

Godínez Barrientos, José Manuel (2014). Influencia de los Acuerdos Comerciales, respecto al Cumplimiento de Obligaciones del Estado de Guatemala en la Aplicación de la Legislación Laboral. Trabajo de Graduación previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Títulos Profesionales de Abogado y Notario. Universidad Mariano Gálvez de Guatemala. Guatemala, junio de 2014. <https://glifos.umg.edu.gt/digital/86848.pdf>.

Huerta Ochoa, Carla (s.f.). La jurisprudencia como técnica. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Instituto de Investigaciones Jurídicas [UNAM]. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3590/4326>.

Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona (2018). Informe ICAB. <https://www.icab.es/export/sites/icab/galleries/documents-col-legi/documents-informes-icab/informe-justicia-icab-2018-es.pdf>

INE (2004). IV Censo Nacional Agropecuario. Características Generales de las Fincas Censales y de Productoras y Productores Agropecuarios TOMO I. Guatemala. http://ww2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=190&Itemid=514.

Instituto Nacional de Estadística de Guatemala [INE] (2019a). Documento de los principales resultados de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1-2019. Datos recolectados en el mes de mayo del 2019. Guatemala, 2019. <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2020/01/15/20200115173246FCRG98JyTWVAtsV4Lmtyn43QFgTufmZg.pdf>.

Instituto Nacional de Estadísticas [INE]. XVII Censo de población y VI de vivienda. Honduras, 2013.

Instituto Nacional de Estadísticas de Guatemala [INE] (2019b). Estimaciones y Proyecciones Nacionales de Población. Metodología y Principales Resultados. Guatemala, 2019. <https://www.ine.gob.gt/ine/wp-content/uploads/2020/08/01-Presentacion-de-Resultados-Nacionales.pdf>.

Instituto Nacional de Estadísticas de Guatemala, (revisión 2019). Estimaciones y proyecciones de población a largo plazo (1950 - 2050). Guatemala, revisión 2019. <https://www.censopoblacion.gt/proyecciones>.

Instituto Nacional de Estadísticas de Honduras [INE] (2018b). Indicadores Cifras de País 2018. En <https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2019/09/cifras-de-pais-2018.pdf>.

Instituto Nacional de Estadísticas [INE] (2018a). Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples-2018: Mercado Laboral. Honduras, 2018. <https://www.ine.gob.hn/V3/imag-doc/2019/06/Boletin-Mercado-Laboral-2018.pdf>.

Instituto Nacional de Información de Desarrollo [INIDE]. Encuesta Continua de Hogares (ECH). Informe de Empleo. II trimestre 2020. Nicaragua, 2020. <https://www.inide.gob.ni/docs/Ech/2doTrim2020/Publicaci%C3%B3n%20ECH%20II%20Trimestre%202020.pdf>.

Instituto Nacional de Información de Desarrollo de Nicaragua [INIDE]. Dirección de Estadísticas Continuas. Anuario Estadístico. Nicaragua, 2018. https://www.inide.gob.ni/docs/Anuarios/Anuario_2018.pdf

Instituto Nacional de la Mujer de la República de Honduras [INAM] (2021). sobre INAM. Portal de transparencia. https://www.inam.gob.hn/index.php?option=com_content&view=article&id=15&Itemid=138

Jovel, Carlos Arístides (2009). Prontuario de Derecho Laboral. Universidad Evangélica de El Salvador, Facultad de Ciencias Jurídicas. <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/3683/1/EL%20CONTRATO%20INDIVIDUAL%20DEL%20TRABAJO%20DOMESTICO%20SUJETO%20A%20REGIMEN%20ESPECIAL%20DENTRO%20DE%20LA%20LEGISLACION%20LABORAL%20SALVADORE%C3%91A.pdf>

Junta de Gobierno de Reconstrucción Nacional de la República de Nicaragua (1981). Ley Orgánica del Ministerio del Trabajo de Nicaragua. Decreto N.º 827 del 28 de septiembre de 1981. La Gaceta N.º 223 del 3 de octubre de 1981.

Loáisiga Mayorga, Jorge (enero 2021). Defensoría Pública brindó 50 mil servicios en 2020. Dirección General de Comunicaciones, Poder Judicial. https://www.poderjudicial.gob.ni/prensa/notas_prensa_detalle.asp?id_noticia=10652

López Larrave, Mario (1976). Historia del movimiento obrero en Guatemala. Escuela de Orientación Sindical de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos. http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_27.pdf

Maldonado, Fernando (diciembre 2020). Congreso Nacional deja mismo presupuesto de 2020 a la CSJ y al MP. EL HERALDO. <https://www.elheraldo.hn/pais/1432488-466/congreso-nacional-deja-mismo-presupuesto-de-2020-a-la-csj-y-al>

Ministerio de Economía. Dirección General de Estadística y Censos [DIGESTYC]. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. El Salvador, 2019.

Ministerio de Economía. Dirección General de Estadística y Censos [DIGESTYC]. Estimaciones y Proyecciones de Población, 2005, 2050. El Salvador, revisión 2014.

Ministerio de Economía. Dirección General de Estadística y Censos [DIGESTYC] (2009). IV Censo de Población y V de Vivienda 2007. El Salvador.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de la República de Guatemala [MTPS] - Unidad de Planificación y Cooperación (2017). Manual de Organización y Funciones Inspección General de Trabajo. https://uip.mintrabajo.gob.gt/images/Decreto-57-2008/2018/Manuales/Manual_de_organizacion_y_funciones_IGT_DICIEMBRE_2017.pdf

Ministra de Trabajo de la República de Nicaragua (2010). Protocolo de Actuación de los Conciliadores Individuales y Colectivos. Acuerdo Ministerial N.º JCHG-09-08-10 del 17 de agosto del 2010. La Gaceta DO N.º 209, 211, 212, 213 y 215 del 2, 4, 5, 8 y 10 de noviembre del 2010.

Ministra del Trabajo de la República de Nicaragua (2008a). Guía Técnica de Inspección en materia de Higiene y Seguridad del Trabajo. Acuerdo Ministerial N.º JCHG-011-09-08 del 9 de septiembre del 2008. Guía Técnica de la ley N.º 618. La Gaceta DO N.º 199 del 16 de octubre de 2008.

Ministra del Trabajo de la República de Nicaragua (2008b). Procedimiento Administrativo Laboral Oral. Acuerdo Ministerial N.º JCHG-019-12-08 del 10 de diciembre de 2008. La Gaceta DO N.º 237 del 12 de diciembre de 2008.

Ministro del Trabajo de la República de Nicaragua (1982). Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo. La Gaceta N.º 128 del 2 de junio de 1982.

Muñoz Palala, Geldi (octubre, 2019). En Guatemala se mejoró la tasa de alfabetización, pero no el empleo. EL PERIODICO. Recuperado de <https://elperiodico.com.gt/inversion/2019/10/28/en-guatemala+A25a-se-mejoro-tasa-de-alfabetizacion-pero-no-empleo/>.

Naciones Unidas [ONU], Comité - Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2015) Recomendación General N.º 33 sobre el acceso de las mujeres a la justicia.

Ocaña, Daliana (septiembre 2020). Crisis social aumenta índices de pobreza e impacta calidad de vida. VOZ DE AMERICA. Recuperado de <https://www.vozdeamerica.com/centroamerica/nicaragua-crisis-pobreza-calidad-vida-poblacion#:~:text=Las%20proyecciones%20que%20han%20realizado,2017%20a%2013%2C1%25%20en>

Oficina de Información Diplomática (2019a). Ficha País El Salvador. República de El Salvador. http://www.exteriores.gob.es/documents/fichaspais/elsalvador_ficha%20pais.pdf

Oficina de Información Diplomática (2019b). Ficha País Guatemala. República de Guatemala. http://www.exteriores.gob.es/Documents/FichasPais/GUATEMALA_FICHA%20PAIS.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2012). Nicaragua aprueba trascendental Código Procesal de Trabajo. https://www.ilo.org/sanjose/programas-y-proyectos/verificaci%C3%B3n-implementaci%C3%B3n-libro-blanco/WCMS_192860/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2014). Base de datos sobre legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los derechos humanos, honduras, igualdad de oportunidades y trato. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=es&p_country=HND&p_count=240&p_classification=05&p_classcount=12

“Organismo judicial de la República de Guatemala - Centro de Información, Desarrollo y Estadística Judicial [CIDEJ] (2019). Anuario estadístico 2019. <http://www.oj.gob.gt/estadisticas/Anuario-2019.pdf>.”

Organismo Judicial de la República de Guatemala - Equipo multidisciplinario de profesionales del Organismo Judicial – INL. Manual para el Mediador. Disponible en: [http://www.oj.gob.gt/files/Manual%20del%20Mediador%20del%20OJ%20\(vf\)%20mar2017.pdf](http://www.oj.gob.gt/files/Manual%20del%20Mediador%20del%20OJ%20(vf)%20mar2017.pdf).

Organización de los Estados Americanos [OEA] - Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH], (2019). Situación de los derechos humanos en Honduras. <http://oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Honduras2019.pdf>. Consultado el 6 de enero de 2021.

Organización Internacional del Trabajo [OIT] - Equipo técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana (2011). La Justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_179370.pdf

Paredes Luisa (marzo 2020). Ministerio de Trabajo habilita la línea 1511 para denuncias. EL PERIÓDICO. [https://elperiodico.com.gt/nacionales/2020/03/17/ministerio-de-trabajo-habilita-la-linea-1511-para-denuncias/#:~:text=El%20Ministerio%20de%20Trabajo%20\(Mintrab,est%C3%A1n%20violando%20las%20medidas%20establecidas%20y%20https://www.publinews.gt/gt/noticias/2020/03/18/ministerio-trabajo-denuncias-laborales-coronavirus.html](https://elperiodico.com.gt/nacionales/2020/03/17/ministerio-de-trabajo-habilita-la-linea-1511-para-denuncias/#:~:text=El%20Ministerio%20de%20Trabajo%20(Mintrab,est%C3%A1n%20violando%20las%20medidas%20establecidas%20y%20https://www.publinews.gt/gt/noticias/2020/03/18/ministerio-trabajo-denuncias-laborales-coronavirus.html)

Pocasangre, Henry (agosto 2018). Guatemala tiene un 41 por ciento de población indígena. REPUBLICA. Recuperado de <https://republica.gt/2018/08/09/guatemala-tiene-un-41-por-ciento-de-poblacion-indigena/>.

Poder Judicial de la República de Honduras - Centro Electrónico de Documentación e Información Judicial [CEDIJ] (2018). Estructura, funcionamiento, jurisdicción y competencias de los órganos jurisdiccionales. Tegucigalpa, M.D.C., Honduras. <http://www.poderjudicial.gob.hn/Documents/EFJC-OJ-F2016.pdf>

Poder Judicial de la República de Honduras - Unidad de Estadísticas - Centro Electrónico de Documentación e Información Judicial [CEDIJ] (2019). El quehacer jurisdiccional en cifras. Boletín Estadístico Judicial. 2019. <http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Documents/BoletinEstadistico2019.pdf>.

Poder Judicial de la República de Honduras (2016). Plan Nacional de Erradicación de la Mora Judicial. <http://www.poderjudicial.gob.hn/Documents/PNEMJ.pdf>

Presidencia de la Corte Suprema de Justicia (2017). Protocolo para la selección y nombramiento de Magistrados de la Corte de Apelaciones, Jueces de Letras, Jueces de Sentencia, Jueces de Ejecución y Jueces de Paz II. Acuerdo N.º PCSJ 13-2017.

Presidente de la República de Nicaragua (1998). Reglamento a la Ley N.º 290 Ley de Organización, Competencia, y Procedimiento del Poder Ejecutivo. Decreto Ejecutivo N.º 71-98 del 30 de octubre de 1998. La Gaceta DO N.º 205 y 206 del 30 y 31 de octubre de 1998.

Presidente de la República de Nicaragua (2007). Reglamento de la Ley N.º 618. Reglamento de la Ley General de Higiene y Seguridad del Trabajo. Gaceta, DO, N.º 196 del 12 de octubre de 2007.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2020a). Informe sobre Desarrollo Humano 2020. La próxima frontera: desarrollo humano y el Antropoceno. Nota informativa para los países acerca del Informe sobre Desarrollo Humano 2020. El Salvador. Disponible en: http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/es/SLV.pdf.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2020b). Informe sobre Desarrollo Humano 2020. La próxima frontera: desarrollo humano y el Antropoceno. Nota informativa para los países acerca del Informe sobre Desarrollo Humano 2020. Guatemala. http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/es/GTM.pdf.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2020c). Informe sobre Desarrollo Humano 2020. La próxima frontera: desarrollo humano y el Antropoceno. Nota informativa para los países acerca del Informe sobre Desarrollo Humano 2020. Honduras. Disponible en: http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/es/HND.pdf.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2020d). Informe sobre Desarrollo Humano 2020. La próxima frontera: desarrollo humano y el Antropoceno. Nota informativa para los países acerca del Informe sobre Desarrollo Humano 2020. Nicaragua. Disponible en: http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/es/NIC.pdf.

Proyecto Alianza para la Comunidad Educativa [ACE]. Ministerio de Educación. Plan de pueblos indígenas y afrodescendientes (PPIA). Nicaragua, 2019 (actualización).

Puerto Posas, Óscar Aníbal (febrero, 2018). Antecedentes Históricos de la Legislación Hondureña. LA TRIBUNA. Recuperado de <https://www.latribuna.hn/2018/02/17/antecedentes-historicos-la-legislacion-laboral-hondurena/>.

Secretaria de la Defensa Nacional de Honduras (2005). Libro de la Defensa Nacional. https://www.files.ethz.ch/isn/157027/Honduras-2005_1_spa.pdf

Secretaría Ejecutiva del Consejo Monetario Centroamericano [SECMCA] - Banco Central de Honduras [BCH] (2020). En Consejo Nacional de Inversiones. Comportamiento de la Economía Hondureña al I Semestre de 2020 y Tendencias a los meses de julio y agosto. Noviembre, 2020. <https://cni.hn/comportamiento-de-la-economia-hondurena-al-i-semester-de-2020-y-tendencias-a-los-meses-de-julio-y-agosto/>

Sistema Integrado de Información Estadística del SICA SI-ESTAD (s.f.). Perfil de País Honduras. <https://www.sica.int/si-estad/perfil/honduras>.

Sistema Integrado de Información Estadística del SICA SI-ESTAD (s.f.). Perfil de País Nicaragua. <https://www.sica.int/si-estad/perfil/nicaragua>.

STPP y MINEC-DIGESTYC (2015). Medición multidimensional de la pobreza. El Salvador. San Salvador: Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia y Ministerio de Economía, a través de la Dirección General de Estadística y Censos.

Tecnológico de Monterrey. Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno (s.f.). Acceso a la justicia en tiempos de pandemia. <https://www.kas.de/documents/266027/9300138/White+paper+-+justicia+penal.pdf/178f5e7a-76b3-ddb2-b15f-537abbfe6acd?version=1.0&t=1592436155381>

XIV Cumbre Judicial Iberoamericana Brasilia (2008). Reglas de Brasilia sobre acceso de las personas en condición de vulnerabilidad. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/7037.pdf>.



años forjando un futuro
digno y de igualdad
para las mujeres



www.ormusa.org
Correo: ormusa@ormusa.org



www.facebook.com/ormusa.org



ORMUSA ONG



@ORMUSA_ONG



[ormusa.org](https://www.instagram.com/ormusa.org)



www.observatoriodeviolencia.ormusa.org



www.observatoriolaboral.ormusa.org



www.observadsdr.org



www.observatoriodeseguridadciudadanadelasmujeres.org



www.observatoriodelosderechosdelaninezylaadolescencia.org



www.observatoriocentroamericanodeviolencialaboral.org



www.nuestramirada.lgbt